

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

Rimini, 9 luglio 2026

Al Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott. William Casanova“ Responsabile
U.O. Programmazione, bilancio e fiscale

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028 sottoscritta l'8 luglio 2026

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8, comma 7 del CCNL 23 febbraio 2026 e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

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

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

COMUNE DI RIMINI	I
"Riproduzione Cartacea di documento Firmato Digitalmente ai sensi artt 20 e 22 Dl 82/2005"	
Protocollo N.0249819/2026 del 09/07/2026	
'Class. ' 001.006001	
Firmatario: ALESSANDRO BELLINI	
Documento Principale	

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

Data di sottoscrizione	8 luglio 2026
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2026 per il triennio 2026-2026, fatto salvo quanto espressamente stabilito nei singoli articoli circa decorrenze diverse e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale. Con D.G. del 3 marzo 2026, n. 72 è stato stabilito che in caso di assenza o impedimento del Segretario, il Dirigente competente in materia di gestione del personale è incaricato alla firma in sostituzione del Segretario generale Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi scolastici Componente: Dirigente Comandante della Polizia Locale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CISL, FP UIL, CSA e RSU 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) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CISL, FP UIL L'organizzazione sindacale CSA non ha firmato l'accordo in quanto assente all'incontro.
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026 demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 23 febbraio 2026. In particolare, la contrattazione decentrata disciplina: - art. 1: principi generali; - art. 2: Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 59 commi 1, 2, 3 e 3-bis del CCNL 23/02/2026; - art. 3: criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; - art. 4: criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree; - art. 5: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018)

integrato dall'art. 84-bis CCNL 16/11/2022 e da ultimo dall'art. 59 comma 3-bis del CCNL 23/02/2026);

- art. 6: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale (art. 47 CCNL 23/02/2026);
- art. 7: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022);
- art. 8: criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge;
- art. 9: criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- art. 10: misura e limiti dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018);
- art. 11: individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione di turni notturni nel mese (25 CCNL 23/2/2026);
- art. 12: linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- art. 13: elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 23/2/2026);
- art. 14: limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 33 CCNL 16/11/2022);
- art. 15: criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 36 CCNL 16/11/2022);
- art. 16: limiti per l'attuazione di orari multiperiodali (art. 23, comma 2 CCNL 23/2/2026);
- art. 17: individuazione delle ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (articolo 29 comma 2 CCNL 16/11/2022);
- art. 18: limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 32 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- art. 19: riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi;
- art. 20: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Locale (art. 97 CCNL 16/11/2022);
- art. 21: integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 25 comma 8 CCNL 23 febbraio 2026 in materia di turni di lavoro notturni;
- art. 22: Incentivi economici di cui all'art. 86, comma 7 e di cui all'art. 87 comma 5 del CCNL 16/11/2022;
- art. 23: Compenso per il servizio prestato in una giornata festiva infrasettimanale dal personale turnista ai sensi ai sensi degli artt.

		25 comma 5 lett. d) e 25-bis del CCNL 23 febbraio 2026; - art. 24: Modalità per l'attuazione per la riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1/4/1999; - art. 25: incentivi di produttività a favore dei messi notificatori; - art. 26: disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale (art. 55 c. 11 CCNL 21/5/2018); - art. 27: Trattamento accessorio compatibile con il lavoro a distanza smart working/lavoro agile (L. 81/2017, L. 124/2015 e direttiva 3/2017 – artt. 63, 65, 67 CCNL 16/11/2022 e artt. 40 e 41 CCNL 23/2/2026) e lavoro da remoto (art. 69 CCNL 16/11/2022 e art. 42 CCNL 23/2/2026); - art. 28: rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i lavoratori a distanza (lavoro da remoto e lavoro agile); - art. 29: criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto - art. 30: casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di somministrazione; - art. 31: Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 27, comma 10 del CCNL 23/2/2026 (Servizio mensa e buoni pasto) - art. 32: Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza - art. 33: Ripartizione delle risorse di cui all'art. 98 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse finalità di utilizzo previste (art. 7 comma 4 lett. am)) - art. 34: Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate/convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23/2/2026 - art. 35: Indennità spettante ai centralinisti non vedenti (art. 7, comma 4, lett. ao) e art. 49 CCNL 23/2/2026) - art. 36: Trattamento economico del personale in distacco sindacale - art. 37: Remunerazione dei dipendenti utilizzati come docenti per le attività di formazione - art. 38: disposizioni finali.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
		Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009? 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.
--	---	--

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

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

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

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

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. <i>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche normative ed alle modifiche organizzative approvate dall'Amministrazione. In particolare, vengono pubblicati e tempestivamente aggiornati:</i> • <i>Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza";</i> • <i>Relazione sulla performance</i> • <i>Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e componenti dell'Organismo di valutazione.</i> 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 2025 in data 25 giugno 2026, con atto acquisito al protocollo in data 26 giugno 2026 al n. 229729
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.**

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

In data 23 febbraio 2026 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2022-2024 il quale ha ridefinito la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella di cui ai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Pertanto, l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

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

Articolo 1: Principi generali

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare, il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2026 ed ha validità triennale ai sensi dell'articolo 8 comma 1 del CCNL 23 febbraio 2026; esso rimane comunque in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (conformemente a quanto prevede l'articolo 8 comma 8 del CCNL 23 febbraio 2026) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

E' previsto che il CCDI si rinnovi tacitamente di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e sempre che non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

Il CCDI si applica a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, ovvero in comando, in convenzione, in assegnazione temporanea, in distacco presso altro Ente per conto del Comune, esclusi i dirigenti, nonché ai dipendenti assegnati ad imprese private o enti pubblici in base all'art. 23-bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001.

L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI di destinazione delle risorse decentrate e degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet.

Articolo 2: Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 59 commi 1, 2, 3 e 3-bis del CCNL 23/02/2026

L'articolo prevede che l'amministrazione costituisca annualmente il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16/11/2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica/finanziaria. La disposizione stabilisce che le risorse decentrate siano destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse. Pertanto, vengono individuati gli istituti contrattuali finanziati con le risorse decentrate.

Articolo 3: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La presente disposizione prevede che il sistema d'incentivazione sia direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento sia alle attività ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro.

Viene pertanto esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità che prescindono dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata con la metodologia di valutazione adottata dall'Ente, prevedendo che i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa debbano essere improntati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

L'articolo definisce i requisiti di accesso al sistema incentivante sia con riferimento all'incentivo al merito e alla produttività riferito all'obiettivo di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente, misurato attraverso l'indice di produzione effettiva (Ipe) o altri strumenti analoghi, sia con riferimento a specifici progetti di produttività.

L'articolo inoltre quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante; inoltre stabilisce che tale maggiorazione non possa essere attribuita ad un contingente di personale superiore al 2% dei dipendenti ammessi al sistema premiante, demandando alla metodologia di valutazione i criteri per stabilire le precedenze in casi di situazioni di parità di punteggio.

Inoltre, definisce le modalità di calcolo del compenso e gli abbattimenti dei premi correlati alla performance nel caso di corresponsione di incentivi legati a specifici progetti o a incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

L'articolo infine regola l'utilizzo delle risorse derivanti dall'attuazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997 rimandando allo specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136.

Articolo 4: Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree

L'articolo disciplina i criteri di accesso alla progressione economica all'interno delle aree e le modalità di svolgimento della selezione, conformemente a quanto disposto all'articolo 14 del CCNL 23/02/2026.

Si prevede che concorrano a detta progressione - mediante selezione avviata d'ufficio - i dipendenti i dipendenti con servizio attivo alla data di decorrenza della selezione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune, nonchè quelli in comando, in assegnazione temporanea, in convenzione, in distacco presso altre Amministrazioni o aziende nell'interesse del Comune, che siano in possesso dei requisiti di accesso alla selezione e precisamente di non avere beneficiato di alcuna progressione economica nei 24 mesi precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, non avere riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data della selezione, aver conseguito almeno 3 valutazioni nell'ente e nell'area di inquadramento per cui si concorre, eventualmente anche con rapporto di lavoro a tempo determinato nei 6 anni precedenti alla data della selezione.

Si dispone inoltre che la procedura selettiva di area sia attivata in maniera distinta per ciascun Dipartimento o struttura simile di massima dimensione, con graduatoria ulteriormente distinta (di Ente) per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione rispetto al restante personale inquadrato

nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione e una graduatoria distinta di Ente per il personale iscritto nell'area degli operatori.

Ulteriori disposizioni prevedono che il punteggio attribuito a ciascun dipendente in seno alla suddetta graduatoria tenga conto dei seguenti parametri: a) media delle ultime tre valutazioni individuali annue conseguite nell'ente o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico eventualmente anche con rapporto di lavoro a tempo determinato conseguite negli ultimi 6 anni; b) esperienza professionale maturata nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione.

In ossequio all'art. 14 comma 2 lettera e) del CCNL 23/02/2026 le parti stabiliscono che il peso complessivo dell'esperienza professionale maturata sul punteggio totale assegnabile a ciascun dipendente non possa superare l'8,3% nelle selezioni delle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori e non possa superare il 5,7% nelle graduatorie dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Le parti inoltre ritengono di non istituire l'ulteriore criterio previsto dall'articolo 14 comma 2 lettera d) punto 3) del CCNL 23/02/2026.

Infine, le parti danno atto che in sede di contrattazione decentrata per la destinazione delle risorse si possano aggiornare i criteri qui stabiliti, anche a seguito di monitoraggio annuale, rimandando in ogni caso il dettaglio dei criteri generali definiti nel presente articolo al regolamento recante la metodologia di valutazione del personale dipendente.

Articolo 5: Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 integrato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 e da ultimo dall'art. 59, comma 3-bis del CCNL 23/02/2026)

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 ed è stato integrato, con riferimento all'importo, dall'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2022 e da ultimo dall'art. 59 comma 3-bis del CCNL 23/2/2026. Nel contratto integrativo vengono esplicitate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutte le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Vengono altresì stabiliti l'importo individuale dell'indennità e le eventuali deroghe previste a tale importo per specifiche attività, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Articolo 6: Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale (art. 47 CCNL 23/2/2026)

In applicazione di tale istituto, previsto dall'art. 47 del CCNL 23/2/2026 che ha disapplicato l'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022, le parti hanno disciplinato l'indennità giornaliera di servizio esterno, spettante al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non risulti incaricato di elevata qualificazione e che, in via continuativa, renda la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Il presente articolo prevede che l'indennità venga commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e che compensi interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, disponendone altresì l'importo liquidabile, che viene modulato in base alla durata dei turni di servizio esterno e al momento di effettuazione del servizio (servizio feriale/festivo – diurno/serale).

La disposizione individua, inoltre, le ipotesi di cumulabilità o incompatibilità con altre indennità o incentivi.

Art. 7: Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

Con la presente disposizione vengono delineate le fattispecie di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16 novembre 2022, caratterizzate dall'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse e/o aggiuntive dal generale livello di responsabilità dell'area contrattuale di inquadramento e/o compensare l'eventuale esercizio di attività di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente svolti, che non sono già retribuite con altri compensi.

Vengono altresì individuati i criteri di graduazione del compenso, il procedimento di attribuzione dell'incentivo nonché l'importo annuo massimo erogabile.

Nell'articolo sono inoltre disciplinate le ipotesi di cumulabilità con altri incentivi, con l'espressa esclusione dal diritto all'indennità di specifiche responsabilità dei dipendenti facenti parte dei gruppi di lavoro che beneficiano degli incentivi per funzioni tecniche di cui al vigente Codice dei contratti pubblici.

Art. 8: Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Il contratto disciplina i compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 59, comma 2, lettera g) del CCNL 23/02/2026, riferiti alle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/5/2018.

Nello specifico si fa riferimento agli incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione ai sensi degli abrogati articoli 92 e 93 del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163, all'incentivo funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 con riferimento ad affidamenti di lavori, servizi e forniture disposti sino al 30 giugno 2023 ovvero all'incentivo di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 per le attività relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture disposti dal 1° luglio 2023, ai compensi per le attività di recupero dell'evasione tributaria (D.Lgs. 15/12/1997 n. 446) e rappresentanza dell'Ente in sede di commissione tributaria (D.Lgs. 31/12/1992 n. 546, art. 15), ai compensi per l'avvocatura civica ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 14 settembre 2000, ai compensi ISTAT per le rilevazioni riferite alle attività di censimento e alle indagini multiscopo, ai compensi riferiti alle prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 53-ter CCNL 21/5/18 e art. 22 comma 2-bis D.L. 50/2017), all'incentivo condono di cui alla L. 326/2003 e alla L.R. 23/2004, all'incentivo c.d. "anti evasione IMU-TARI" di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, ecc. Per la disciplina dei compensi di cui al presente articolo, il CCDI rinvia agli specifici regolamenti adottati dall'ente.

Nel presente articolo si stabiliscono altresì il limite individuale massimo dell'incentivo riferito alle specifiche attività e prestazioni erogabile, qualora non già definito negli appositi regolamenti, nonché l'eventuale esclusione degli incentivi dagli abbattimenti.

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, in questo articolo 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) ed entro il tetto del 70% per i dipendenti nel caso di incentivi derivanti da sentenze favorevoli, tramite le quali il giudice abbia dichiarato la compensazione delle spese di giudizio.

Art. 9: Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

L'articolo disciplina i criteri generali per l'erogazione delle forme di welfare aziendale di cui all'art. 45 del CCNL 23/2/2026 demandando la destinazione delle risorse alla contrattazione decentrata integrativa annuale.

Art. 10: Misura e limiti dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Nella presente disposizione viene stabilito di non avvalersi della deroga prevista al comma 4 dell'art. 24 del CCNL 21/5/2018, relativa all'innalzamento dell'importo spettante a titolo di indennità, né del limite mensile dei servizi di reperibilità.

Art. 11: Individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione dei turni notturni nel mese (art. 25 CCNL 23/02/2026)

Con la presente disposizione le parti richiamano l'articolo 25 del CCNL 23/02/2026 che disciplina la turnazione, stabilendo di non elevare il limite previsto al comma 4 del medesimo articolo.

Art. 12: Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo stabilisce che l'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti e assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili.

Art. 13: Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 23/02/2026)

Nell'articolo si dà atto che qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito all'art. 53 comma 2 del CCNL 23/02/2026, si procederà con apposito accordo al manifestarsi dell'esigenza.

Art. 14: Limite individuale annuo delle risorse che possono confluire nella banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Le parti hanno convenuto di fissare un limite di ore pari a zero negli anni di vigenza del presente CCDI, con possibilità di apportare modifiche in sede di contrattazione decentrata annuale di destinazione delle risorse.

Art. 15: Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Nel presente articolo si conferma nell'attuale configurazione la flessibilità oraria che prevede, per i dipendenti che ne beneficiano, la possibilità di entrare in servizio in una fascia oraria stabilita dall'Amministrazione nel limite massimo di 90 minuti, con l'esclusione dei dipendenti addetti a strutture organizzative che forniscono servizi da svolgersi in tempi definiti; tali dipendenti saranno individuati dall'Amministrazione in funzione delle esigenze di servizio e dell'utenza. Resta inteso che eventuali

modifiche che dovessero essere apportate dall'Amministrazione alla disciplina della flessibilità attualmente in uso verranno preventivamente comunicate alla delegazione sindacale.

Art. 16: Limiti per l'attuazione di orari multiperiodali (art. 23, comma 2 CCNL 23/02/2026)

Le parti hanno concordato di non attuare la deroga di cui all'articolo 7 comma 4 lettera q) del CCNL 23/02/2026 e pertanto il periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario rimane quello di 13 settimane definito dall'art. 23, comma 2 del medesimo CCNL.

Art. 17: Individuazione delle ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (art. 29 comma 2 CCNL 16 novembre 2022)

Tale articolo definisce i casi in cui il limite temporale di sei mesi quale riferimento per il calcolo della media delle ore settimanali, il cui limite è definito in 48 ore ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003, può essere prolungato di ulteriori sei mesi.

Art. 18: Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 32 comma 3 CCNL 16 novembre 2022)

L'articolo pone un tetto massimo di 230 ore annuali individuali alle prestazioni di lavoro straordinario per i dipendenti che effettuano attività di diretta assistenza agli organi politici dell'ente (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale, Commissioni Consiliari Dipartimentali), compresi i servizi svolti dagli autisti di rappresentanza.

Art. 19: Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

In tale articolo si dichiara l'impegno dell'ente nel garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

Art. 20: Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Locale (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Con la presente disposizione le parti convengono di riconoscere un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non risulti incaricato di posizione organizzativa o di incarico di elevata qualificazione.

Nel medesimo articolo vengono disciplinati i presupposti per il riconoscimento dell'indennità, il personale coinvolto e le fasce di importo spettanti in relazione al grado rivestito dal personale. Vengono altresì individuate le ipotesi di cumulabilità con altre indennità e/o incentivi.

Art. 21: Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 30 del CCNL 2 16 novembre 2022 in materia di turni di lavoro notturni

In tale articolo si dà atto che non si evidenziano ulteriori situazioni per escludere il personale dall'effettuazione dei turni rispetto a quelle previste dall'art. 25 comma 8 del CCNL 23/02/2026.

Art. 22: Incentivi economici di cui all'art. 86, comma 7 e di cui all'art. 87 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022

Con la presente disposizione le parti danno atto che gli incentivi economici di cui all'art. 86 comma 7 e di cui all'art. 87 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022 verranno disciplinati in un successivo accordo integrativo del presente CCDI normativo o nel CCDI economico di destinazione delle risorse decentrate dell'anno in cui tali incentivi saranno destinati al personale docente ed educativo delle scuole comunali.

Art. 23: Compenso per il servizio prestato in una giornata festiva infrasettimanale dal personale turnista ai sensi degli artt. 25 comma 5 lett. d) e 25-bis del CCNL 23 febbraio 2026

Con la presente disposizione le parti si danno reciprocamente atto che attualmente i festivi infrasettimanali a seguito della deliberazione di Giunta comunale in data 23/6/2026, n. 242, a far data dal 1/8/2026 rientrano nella turnazione del personale turnista della Polizia Locale. Le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'articolo 25, comma 5-bis del CCNL 23 febbraio 2026, l'attività prestata in un giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo all'indennità di cui all'art. 25, comma 5, lett. d) del precitato CCNL.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 23 febbraio 2026 le parti concordano che in caso di prestazione resa nelle giornate festive infrasettimanali i dipendenti non potranno optare per il riposo compensativo.

Art. 24: Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1° aprile 1999

La presente disposizione prevede che in attuazione dell'articolo 7 comma 4 lettera ad) del CCNL 23/02/2026 e dell'articolo 22 del CCNL 1° aprile 1999, in continuità con quanto stabilito nel precedente CCDI 13/12/2023, art. 3 e da ultimo prorogato col CCDI 15/12/2025 per l'anno 2025, al personale impegnato nella turnazione, a seguito di servizi erogati per più di 10 ore giornaliere e organizzati in più turni, è confermata per l'anno 2026 la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore. Per l'anno 2027 e seguenti le parti si impegnano a rivalutare l'applicazione dell'istituto.

I servizi interessati alla riduzione oraria sono: biblioteca, sport e tempo libero, messi notificatori e polizia locale.

Art. 25: Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

La disposizione, in applicazione dell'articolo 54 del CCNL 14/9/2000, prevede che una quota pari al 15% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza,..) sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori e ne disciplina l'erogazione al personale interessato.

Art. 26: Disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale (art. 55 c. 11 CCNL 21/5/2018)

L'articolo definisce i criteri per l'erogazione dell'incentivo per la produttività e di tutte le altre voci di salario accessorio per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, rimandando ai criteri vigenti per il restante personale.

Art. 27: Trattamento accessorio compatibile con il lavoro a distanza - smart working/lavoro agile (L. n. 81 del 22 maggio 2017, L. n. 124 del 7 agosto 2015 e direttiva 3/2017 – artt. 63, 65 e 67 CCNL 16/11/2022 e artt. 40 e 41 CCNL 23/2/2026) e lavoro da remoto (art. 39 CCNL 16/11/2022 e art. 42 CCNL 23/2/2026)

Con la presente disposizione le parti, dopo avere richiamato i caratteri fondamentali degli istituti in oggetto in osservanza alle disposizioni legislative e contrattuali, nonché gli atti deliberativi

dell'Amministrazione con i quali tali istituti sono stati dettagliatamente disciplinati, definiscono i criteri per l'erogazione dell'incentivo per la produttività e di tutte le altre voci di salario accessorio per i dipendenti con prestazione in smart working – lavoro agile e lavoro da remoto, rimandando ai criteri vigenti per il restante personale.

Art. 28: Rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i lavoratori a distanza (lavoro da remoto e lavoro agile)

La presente disposizione prevede che l'Amministrazione fornisca di norma ai dipendenti che svolgono progetti di lavoro a distanza gli strumenti necessari per le rispettive attività, ma con attribuzione dei relativi costi (spese per energia elettrica, per collegamenti internet, etc.) a carico dei medesimi dipendenti.

Art. 29: Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto

Ai sensi dell'art. 7, comma 3, lettera ah) del CCNL 23/2/2026 le parti hanno individuato i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto.

Art. 30: Casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di somministrazione

L'articolo stabilisce che nell'ambito della definizione del corrispettivo per la prestazione lavorativa richiesta, a seguito di contratti di somministrazione stipulati ai sensi degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015 ed in relazione a quanto stabilito dall'articolo 52 del CCNL 21 maggio 2018, dovranno anche essere definite le eventuali forme di incentivazione ritenute opportune.

Art. 31: Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 27, comma 10 del CCNL 23/2/2026 (Servizio mensa e buoni pasto)

L'articolo individua le figure professionali che in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività di polizia locale svolte all'esterno sul territorio dai reparti operativi, che per necessità di servizio debba proseguire il proprio servizio sul territorio su disposizione del responsabile o del Dirigente oltre il proprio orario giornaliero, potrà usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata pari a 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Il buono pasto spetterà solamente al personale della polizia locale che effettua un turno serale (con inizio alle 18 o successivamente in base ai turni definiti dal Comandante) e che svolga almeno 7 ore di lavoro effettive escludendo tutti i motivi di assenza.

Art. 32: Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza

Nell'articolo vengono indicate le diverse fattispecie di forme di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare ulteriori rispetto al lavoro a distanza.

Art. 33: Ripartizione delle risorse di cui all'art. 98 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse finalità di utilizzo previste (art. 7 comma 4 lett. am))

Nell'articolo vengono indicate le diverse destinazioni delle risorse di cui all'art. 208, commi 4, lett. c) e 5 del D.Lgs. 285/1992.

Art. 34: Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate/convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23/2/2026

Sulla base delle previsioni di cui all'articolo 18 del CCNL 23/2/2026 viene disciplinata l'incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate/convenzioni.

Art. 35: Indennità spettante ai centralinisti non vedenti (art. 7, comma 4, lett. ao) e art. 49 CCNL 23/2/2026)

Con riferimento all'art. 49 del CCNL 23/2/2026, le parti stabiliscono di confermare l'attuale importo dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985.

Art. 36: Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Ai sensi dell'art. 46 del CCNL 23/2/2026, viene stabilito definito il trattamento economico spettante al personale in posizione di distacco sindacale.

Art. 37: Remunerazione dei dipendenti utilizzati come docenti per le attività di formazione

Le parti dichiarano di demandare la disciplina del compenso aggiuntivo a titolo di incentivazione delle performance di cui all'art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL 23/2/2026 ad un successivo accordo, anche in sede di destinazione delle risorse decentrate annuali.

Art. 38: Disposizioni finali

L'articolo ribadisce la decorrenza del CCDI in oggetto dal 1° gennaio 2026, in sostituzione del CCDI 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni fatto salvo quanto diversamente stabilito dai diversi articoli.

Infine le parti si danno reciprocamente atto 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, con la precisazione che 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 nonché per il finanziamento dell'indennità di turno del personale della P.L. per le quote non già finanziate con le poste di parte stabile del fondo destinate all'indennità di cui all'art. 25 del CCNL 23/2/2026. L'eventuale economia di parte stabile che si dovesse verificare a conclusione dei pagamenti delle indennità degli operatori della Polizia Locale andrà a confluire fra le risorse di cui all'art. 59, comma 1, ultimo periodo del CCNL 23/2/2026 e andranno a beneficio di tutti i dipendenti*

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

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

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

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

Con l'eccezione delle discipline espressamente citate come ancora vigenti, il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni.

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

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare, si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 3 dell'ipotesi di CCDI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. n. 150/2009 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance.

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

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna all'area, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 14 del CCNL 23/2/2026, la collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione nel triennio precedente la data della selezione o comunque le ultime 3 disponibili conseguite nell'ente e nell'area di inquadramento per cui si concorre eventualmente, nei 6 anni precedenti alla data della selezione ; b) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento; pertanto, ai fini della selezione, sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Tale sistema disciplinato nell'ipotesi di CCDI garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti.

La disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree, definita all'art. 4 della precitata ipotesi di CCDI è coerente con i principi indicati dall'art. 14 comma 2 lettera e) del CCNL 23/2/2026 in quanto il peso assegnato all'esperienza professionale è inferiore alla quota del 40%, attestandosi per tutte le diverse aree al di sotto del 10%. La restante quota (superiore al 90%) è data dal peso della valutazione.

- f) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati**

dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 23/2/2026.

L'ipotesi di CCDI in esame, pertanto, non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, 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.

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

NESSUNA.

Si informa il collegio che contestualmente alla sottoscrizione della precitata ipotesi di CCDI, le OO.SS. e la RSU del Comune di Rimini hanno presentato una nota a verbale indicante una serie di richieste di modifiche del CCDI che non sono state accolte in questa sede. Pertanto, la delegazione trattante di parte sindacale si riserva di presentare in occasione della prossima sessione negoziale in cui verrà rivisto il CCDI normativo in occasione della sottoscrizione del prossimo CCNL del personale del comparto 2025-2027.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 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

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 febbraio 2026 e all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, nonché di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028 sottoscritta in data 8 luglio 2026 e la relativa nota a verbale rilasciata dalla CISL FP e UIL FP nonché dalla RSU del Comune di Rimini.

COMUNE DI RIMINI	I
"Riproduzione Cartacea di documento Firmato Digitalmente ai sensi artt 20 e 22 Dl 82/2005"	
Protocollo N.0249819/2026 del 09/07/2026	
'Class. ' 001.006001	
Firmatario: ALESSANDRO BELLINI	
Documento Principale	

Cordiali saluti.

Il dirigente

dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)