



Comune di Rimini

 Segretario Generale e Direttore Generale  
 Ufficio Sistemi Incentivanti

 Piazza Cavour, 27 - 47921 Rimini  
 tel. 0541/704961-704971-704952 fax 0541/704963  
 www.comune.rimini.it  
 e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it  
 c.f.-p.iva 00304260409

Rimini, 16 novembre 2023

**Oggetto: Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, area della dirigenza, di destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023.**

### **Modulo 1 - Scheda 1.1**

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	16 novembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale e in caso di assenza/impedimento del Segretario è titolato a sottoscrivere i CCDI il dirigente competente in materia di gestione del personale (D.G. n. 9 del 12/01/2021)</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, FEDIR SANITA'-COSMED, DIREL-CODIRP, DIRER-COSMED, UNSCP e relative RSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CGIL F.P.</li> <li>- CISL F.P. Romagna;</li> <li>- UIL F.P.L.</li> </ul> <p>Non erano presenti e non hanno quindi firmato l'accordo FEDIR SANITA'-COSMED, DIREL-CODIRP, DIRER-COSMED, UNSCP.</p> <p>Si segnala che a seguito della cessazione dal servizio dell'ultimo componente della RSA del Comune di Rimini avvenuto in data 1/8/2022, non sono stati nominati nuovi componenti della RSA</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente dell'ente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2023 e integrazione del CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 17 dicembre 2021 inserendo dopo il comma 2 dell'art. 4 il comma 2 bis la disciplina circa l'applicazione dell'articolo 8, comma 5 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in L. 41/2023

<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>L'ipotesi di contratto decentrato in oggetto viene trasmessa al Collegio dei Revisori unitamente alla presente relazione e alla relazione tecnico finanziaria ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno, della compatibilità economica finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.Lgs. 165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione l'ipotesi di contratto decentrato verrà inviata alla Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva e sarà quindi sottoscritta definitivamente.</p> <p>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>
	<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>È 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). Da ultimo, 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 Performance.</p>

		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 265 del 02/10/2012 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 28/01/2014 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 n. 20 del 29/01/2015 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 n. 37 del 28/01/2016 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 n. 17 del 31/01/2017 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 31/01/2019 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.</p> <p>Da ultimo, 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.</p>
--	--	--

		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.</p> <p>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.</p> <p>Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonché è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.</p> <p>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 approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. In particolare, vengono pubblicati e tempestivamente aggiornati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza";</li> <li>• Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e componenti dell'Organismo di valutazione.</li> </ul>
		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2022 in data 19 luglio 2023, con atto acquisito al protocollo in data 20 giugno 2023 al n. 214368.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 23/08/2022.</p>		

**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)**

**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 ha essenzialmente per oggetto la ripartizione del fondo annuale delle risorse finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2023, al netto delle quote a destinazione vincolata, nel rispetto delle misure di contenimento della finanza pubblica.

La costituzione delle risorse decentrate, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 386 del 14 novembre 2023, si caratterizza, come si evince dalla tabella "Allegato B" (allegata all'ipotesi di CCDI), per i seguenti aspetti:

a) costituzione delle risorse decentrate secondo le norme stabilite nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare:

- l'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, con richiamo ai relativi commi e rispettivi punti, che disciplina le modalità di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;
- l'articolo 56 del CCNL 17/12/2020 relativamente all'incremento del fondo della retribuzione di posizione e di risultato a partire dall'anno 2018;

nonché dalle norme vigenti in materia ed in particolare:

- l'articolo 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone l'obbligo di riduzione dei fondi della contrattazione in caso di soppressione o riduzione dei servizi;
- l'articolo 14 comma 7 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, il quale dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione della spesa di personale anche attraverso il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- la Legge 23 dicembre 2014 n. 190 (Legge di stabilità 2015) che non ha riproposto i limiti al trattamento accessorio individuale;
- l'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, il quale dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo. Per effetto di tale ultima disposizione, a decorrere dall'anno 2015, è stato di fatto reso strutturale il taglio di spesa disposto per l'anno 2014;
- l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del DLgs. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato";
- l'articolo 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che, abrogando l'articolo 1 comma 457 della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 riforma nuovamente la disciplina relativa ai compensi professionali per gli avvocati dipendenti delle amministrazioni pubbliche prevedendo nuovi criteri generali di riparto, nonché nuovi tetti ai predetti compensi professionali a far data dal 19 agosto 2014, data di entrata in vigore della legge di conversione;
- l'articolo 13 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che abroga i commi 5 e 6 dell'articolo 92 del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs.163/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'articolo 13 bis del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, che integra l'articolo 93 del D.lgs. 163/2006 istituendo il comma 7 bis che disciplina l'incentivo per la progettazione e l'innovazione disponendo

inoltre che al predetto incentivo non possono partecipare i dipendenti in possesso della qualifica dirigenziale a far data dal 19 agosto 2014 data di entrata in vigore della legge di conversione (cfr. Deliberazione n. 183 del 19 settembre 2014 Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna);

- il D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, "codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture", che abroga il D.Lgs. 163/2006 e che all'art. 113 disciplina gli incentivi per funzioni tecniche escludendo il personale con qualifica dirigenziale dalla ripartizione di tali incentivi;

- il D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, c.d. "nuovo codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78 recante delega al governo in materia di contratti pubblici", che abroga il D.Lgs. 50/2016 a far data dal 1° luglio 2023 (fatto salvo quanto indicato al comma 2 dell'art. 226 del precitato D.Lgs. 36/2023) e che all'art. 45 disciplina gli incentivi alle funzioni tecniche escludendo il personale con qualifica dirigenziale dalla ripartizione di tali incentivi (art. 45 comma 4 ultimo periodo);

- il D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 convertito in Legge 41/2023, che al comma 5 dispone: "Per le medesime finalità di cui al comma 4, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali prevedono nei propri regolamenti e previa definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata, la possibilità di erogare relativamente ai progetti del PNRR, l'incentivo di cui all'art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 anche per il personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, ...". Si precisa che il Servizio Supporto Giuridico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (MIT) con il parere n. 2029 del 19/6/2023 ha esteso l'applicabilità dell'articolo 8 comma 5 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41 anche alla liquidazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 ai dirigenti per i progetti del PNRR, dal 2023 al 2026;

- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 in base al quale "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in vigore dal 20 aprile 2020, in cui si precisa che "in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dirigente dell'anno 2023 è avvenuta nel corrente mese di novembre 2023, pertanto, se necessario, con successivo atto sarà ridefinito il fondo ai sensi dell'art. 33 co.2 del D.L. 34 del 30/04/2019 e del decreto 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in base al numero dei dirigenti in servizio alla data del 31/12/2023. A maggior chiarimento si informa che, ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 e del DPCM 17 marzo 2020 il personale dirigenziale attualmente in servizio risulta pari a 15 unità (tale numero non tiene conto del Dirigente in aspettativa per incarico ai sensi dell'art. 110 TUEL presso altra amministrazione), mentre al 31/12/2018 erano presenti in servizio n. 17 unità di personale dirigenziale. Si evidenzia che con Deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo della Liguria 115/2023 la materia circa la quantificazione delle risorse ai sensi del DL 34/2019 è stata rimessa alla Sezione delle autonomie. Questa potrà confermare o smentire quanto già stabilito dal MEF nei pareri n. 161861 del 7/8/2020 e n. 12454 del 15/1/2021.

b) disponibilità della copertura finanziaria, per la spesa complessiva, sui capitoli del Bilancio 2023.

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023 sulla quale il Collegio dei Revisori ha rilasciato in data 8/11/2023, con verbale n. 40, parere favorevole sulla corretta costituzione (nota acquisita al prot. generale dell'Ente in data 9/11/2023 prot. 386819):

- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 così come integrato dalla legge 27 dicembre 2013 n. 147 e meglio chiarito dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 dell'8 maggio 2015. Infatti, come previsto dalla normativa citata, nel fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023 è riportata una somma pari all'ammontare della decurtazione operata nell'anno 2014, e applicata dall'anno 2015 come certificata dall'organo di revisione contabile in data 13 ottobre 2017 (acquisita al protocollo generale in data 17 ottobre 2017 al n. 0259508) in sostituzione di quello rilasciato in data 3 settembre 2015 pari a € 413.044,92;
- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 23 comma 2 del D.L. 75/2017 in quanto:
  - \* il limite del Fondo dell'anno 2016 su cui calcolare le riduzioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è pari a Euro 826.258,00;
  - \* ai fini del rispetto del tetto del 2016, la retribuzione di posizione del Segretario Generale, la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario ai sensi del comma 4 dell'art. 41 CCNL 16/5/2001, nonché la retribuzione di risultato spettante al Segretario Generale ai sensi del suddetto art. 42 comma 5 CCNL 16/5/2001, sono state quantificate con D.G. 386 del 14/11/2023, in euro 63.290,56, e quindi in misura superiore rispetto all'importo determinato per l'anno 2016 pari a Euro 61.390,45, pertanto ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del D.L. 75/2017 in sede di costituzione del fondo del personale dirigente 2023 questo è stato rideterminato effettuando una riconduzione di Euro 1.900,11;
  - \* pertanto, le disposizioni di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017, n. 75 risultano rispettate in quanto è stata apportata la riduzione al fondo del 2023 del personale dirigenziale come sopra indicato.

La destinazione delle risorse decentrate, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale, si caratterizza sommariamente, come si evince dall'ipotesi di CCDI, per i seguenti aspetti:

- conformemente alla previsione contrattuale contenuta nell'articolo 57 comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020 la percentuale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata nel 15% dell'ammontare complessivo delle risorse;
- nelle somme destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2023, ivi inclusa la maggiorazione prevista dall'art. 30 del CCNL 17/12/2020, sono ricomprese le risorse destinate a remunerare gli incarichi ad interim, con la precisazione che gli importi della retribuzione di risultato degli incarichi ad interim saranno calcolati in base alle disposizioni stabilite dal CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 17/11/2021 e dalla vigente metodologia di valutazione (DG 365/2023), in relazione alla graduazione delle diverse posizioni dirigenziali;
- le somme previste per la retribuzione di posizione eventualmente eccedenti o comunque non utilizzate (comprese quelle relative alla retribuzione di posizione di posti vacanti temporaneamente assegnati ad interim ad altri dirigenti in servizio) saranno destinate a copertura della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 31 del CCNL 17/12/2020 e, in caso di ulteriori risorse, alla retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020;
- qualora le economie della retribuzione di posizione non siano sufficienti a coprire i costi della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020, verranno ridotti proporzionalmente i valori economici della retribuzione di posizione di tutti i posti dirigenziali (fatta eccezione per quelli che si collocano nella fascia minima prevista contrattualmente in Euro 11.942,67);
- in caso di corresponsione ai dirigenti di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, la retribuzione di risultato sarà ridotta nella misura dell'1% ogni 100,00 Euro di compenso incentivante), con la precisazione che l'abbattimento debba applicarsi sulla quota di incentivo eccedente Euro 2.000,00.

La presente ipotesi di accordo disciplina l'erogazione della retribuzione di risultato sia per gli incarichi dirigenziali di diretta titolarità sia per gli incarichi dirigenziali conferiti ad interim, al fine di remunerare il maggiore impegno e la maggiore responsabilità dei dirigenti a cui è affidato l'ulteriore



incarico di reggenza, conformemente a quanto previsto dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con DG 365/2023. Si specifica a questo proposito che:

- a far data dal 1° marzo 2019, al Capo dipartimento Area servizi di staff (attualmente rinominato Capo Dipartimento Risorse) è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim del Dipartimento Città dinamica e attrattiva. Tale incarico è stato rinnovato con disposizione sindacale prot. 187622 del 31/5/2023 a far data dal 1° giugno 2023 e tale reggenza è tutt'ora in corso;
- a far data dal 2 marzo 2021, al Capo dipartimento Area servizi di staff (attualmente rinominato Capo Dipartimento Risorse) è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim dell'U.O.A. Avvocatura Civica. Tale incarico è stato rinnovato con disposizione sindacale prot. 187620 del 31/5/2023 a far data dal 1° giugno 2023 e tale reggenza è tutt'ora in corso;
- a far data dal 1° maggio 2023, con disposizione sindacale prot. n. 145953 del 28/4/2023, alla dirigente del Settore Marketing Territoriale, waterfront e nuovo demanio è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim del Settore Patrimonio e tale reggenza è tutt'ora in corso;
- a far data dal 5 agosto 2022, al Segretario Generale è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim del Settore Amministrativo Area Tecnica e tale reggenza è tutt'ora in corso. Al Segretario non sarà liquidato un compenso aggiuntivo per remunerare questo incarico di reggenza ad interim ma la quota della retribuzione di posizione e di risultato per questo posto dirigenziale sarà portata ad economia di bilancio.

Si precisa infine che il CCDI normativo 2021/2023 della dirigenza, che disciplina gli istituti che il CCNL 17/12/2020 demanda alla contrattazione decentrata integrativa, è stato sottoscritto il 17 dicembre 2021.

Facendo seguito alle disposizioni stabilite all'articolo 8, comma 5 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 (convertito in Legge 41/2023), nell'ipotesi di accordo dell'anno 2023, le parti hanno stabilito di integrare il CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 17 dicembre 2021 inserendo dopo il comma 2 dell'art. 4, il comma 2 bis in cui viene previsto che per gli anni dal 2023 al 2026, in deroga a quanto stabilito all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016, il personale con qualifica dirigenziale percepisce gli incentivi di cui all'articolo 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, limitatamente ai progetti del PNRR. La quota pro-capite sarà quantificata e liquidata secondo i criteri di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro (art. 6, 12, 14-26) e nel rispetto dei vincoli e dei limiti (art. 27) stabiliti dal Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.lgs. 50/2016 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 230 del 7 agosto 2018 e alle sue successive modifiche ed integrazioni. Inoltre, così come per i dipendenti anche per i dirigenti e Segretario Comunale/Direttore Generale l'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al D.Lgs. 50/2016, non può superare in ciascuna annualità l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo depurato degli incentivi per funzioni tecniche. Così come chiarito da ultimo dalla Corte dei conti – Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo con deliberazione n. 280/2021, l'incentivo deve intendersi riferito all'annualità in cui sono state svolte le prestazioni lavorative incentivabili e in cui matura il diritto alla relativa percezione; ne consegue che per le opere, lavori, servizi e forniture per cui le attività incentivabili si sono svolte su più anni, le somme dovute a titolo di incentivo funzioni tecniche sono state ripartite in misura proporzionale nei diversi periodi. Resta inteso che l'art. 15 del Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.lgs. 50/2016 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 230 del 7 agosto 2018 rimarrà valido per gli appalti di opere, lavori, servizi e forniture non rientranti nei progetti del PNRR, sicché per tali contratti i dirigenti non percepiranno il predetto incentivo.



Considerato che il Servizio Supporto Giuridico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (MIT) con il parere n. 2029 del 19/6/2023 ha esteso l'applicabilità dell'articolo 8 comma 5 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41 anche alla liquidazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 ai dirigenti per i progetti del PNRR, dal 2023 al 2026, le parti hanno stabilito che la regolamentazione del nuovo incentivo funzioni tecniche e la ripartizione quindi fra il gruppo di lavoro coinvolto (e in quindi anche per le figure dirigenziali per le opere del PNRR) è demandata al nuovo regolamento in corso di redazione e approvazione.

Le parti hanno dato atto che l'effettiva corresponsione degli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e di cui all'articolo 45 del D.Lgs. 36/2023 al personale dirigenziale relativamente ai progetti del PNRR, previsto dall'articolo 8, comma 5 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, sarà subordinata all'acquisizione del parere favorevole da parte della RGS (Ragioneria Generale dello Stato), in ordine alla possibilità di attribuire i precitati incentivi al personale dirigenziale anche nel caso in cui l'Ente non rispettasse i parametri di virtuosità stabiliti dal medesimo art. 8, comma 4 del D.L. 13/2023 e nel rispetto di eventuali ulteriori pronunce/pareri emanati sulla materia dagli organismi competenti.

La quantificazione delle somme per gli incentivi per funzioni tecniche al personale dirigente sarà effettuata successivamente con atto gestionale e il corrispondente importo sarà destinato a tale finalità senza necessità di ulteriore integrazione del presente CCDI.

La delegazione trattante ha anche stabilito che per il personale dirigenziale in comando presso altri enti, considerato che la retribuzione di risultato per le attività espletate presso l'ente comandatario verrà liquidata da quest'ultimo, relativamente al requisito di accesso al sistema valutativo della presenza effettiva in servizio presso il Comune di Rimini, il monte ore previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (600 ore annue) viene riproporzionato in relazione alla percentuale di servizio richiesta presso il Comune di Rimini.

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

Le risorse dell'anno 2023 sono destinate come segue:

<b>Tipologia di destinazione</b>	<b>Importo in Euro</b>	<b>%le di destinazione</b>
<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>725.229,44</b>	<b>85%</b>
<b>Retribuzione di risultato (comprensiva della quota destinata al risultato degli incarichi ad interim)</b>	<b>127.981,66</b>	<b>15%+eventuali economie di cui all'art. 57 c. 3 (secondo e terzo periodo) CCNL 17/12/2020</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>853.211,10</b>	

Gli importi della retribuzione di risultato per gli interim saranno calcolati in base alle disposizioni stabilite col presente accordo, dalla metodologia di valutazione e dal valore della retribuzione di posizione calcolata in base alla graduazione delle diverse posizioni. Si evidenzia che i valori della retribuzione di posizione delle diverse fasce di posizione liquidati provvisoriamente per l'anno 2023 e fino a tutt'oggi, risultano quelli definiti con determinazione dirigenziale n. 330 del 10/2/2023. Gli stessi, saranno adeguati in base alla destinazione del fondo 2023 stabilita col precitato accordo (15%

al risultato e 85% alla posizione) tenendo a riferimento la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con D.G. in data 8 marzo 2022 n. 80, in vigore dal 1° febbraio 2022 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate.

**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**

Non presenti.

**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**

La retribuzione di posizione è determinata sulla base della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali modificata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 28 maggio 2019 n. 141, adottata per renderla coerente alla nuova organizzazione dell'ente che ha preso avvio in data 01/03/2019 a seguito della D.G. 46/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni. La precitata metodologia prevede che alle posizioni dirigenziali collocate in fascia H (fascia più bassa) venga assegnato il valore minimo di indennità di posizione previsto contrattualmente, mentre per le restanti fasce viene definito l'importo della retribuzione di posizione (euro 45.000 fascia A, euro 42.000 fascia B, euro 35.000 fascia C, euro 30.000 fascia D, euro 28.000 fascia E, euro 26.000 fascia F, euro 20.000 fascia G) che potrà essere adeguato proporzionalmente (sia in aumento che in diminuzione) in base alle risorse disponibili. Le fasce A e B sono riservate ai Capi dipartimento. Per ogni fascia di posizione (A, B, C, D, E, F, G, H), sono stabiliti degli intervalli di punteggio. Tale metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali è stata modificata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 8 marzo 2022 n. 80, limitatamente all'integrazione della retribuzione di posizione spettante al dirigente responsabile della funzione di Vice-Segretario. Infatti tale indennità è stata incrementata dal 1/2/2022, passando da Euro 4.800 annui, a euro 13.000 annui. Tale incremento compensa la complessità delle relazioni, la responsabilità, la strategicità del ruolo, l'ampiezza e la profondità delle conoscenze richieste per l'espletamento delle funzioni in capo a tale figura dirigenziale.

A seguito della riorganizzazione dell'ente avvenuta con D.G. del 21 novembre 2017, n. 311 e sue successive modifiche ed integrazioni, il Comune di Rimini ha una struttura organizzativa interna complessa e pertanto si è ritenuto applicabile il disposto di cui all'articolo 27 comma 5 del CCNL 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22 febbraio 2006, che stabilisce che gli enti del comparto con strutture organizzative complesse, che dispongono delle relative risorse, possono superare il valore di retribuzione di posizione massimo previsto contrattualmente. Tale disposizione potrà riguardare esclusivamente i dirigenti titolari della responsabilità dei dipartimenti e del dirigente titolare della funzione di Vice Segretario. Tale disciplina è regolamentata al punto 7 della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali. Come già detto sopra, al fine di apprezzare le funzioni in capo al Vice Segretario Generale, la retribuzione di posizione del titolare di tale funzione, spettante in base al sistema di graduazione per fasce, è incrementata di una quota annua pari a Euro 13.000,00 dal 1/2/2022 ed euro 4.800,00 annui fino al 31/1/2022. Tale integrazione della retribuzione di posizione viene riproporzionata qualora l'incarico venga esercitato per un periodo inferiore all'anno. Ne consegue che gli elementi riconducibili all'attività di Vice Segretario non sono considerati nella graduazione della posizione dirigenziale incaricata anche della funzione di Vice Segretario.

Si evidenzia che spetta al Direttore Generale, o in sua assenza al Segretario Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente, formulare la proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'ente a seguito di modifiche degli incarichi ai sensi dell'articolo 24 comma 1 lettera h) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato le eventuali economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in seguito all'applicazione delle discipline in materia di incentivi delle specifiche attività e prestazioni (es. incentivi per il recupero dell'evasione tributaria) e dalla disciplina relativa alla retribuzione di risultato degli incarichi dirigenziali ad interim.

In coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, l'ammontare individuale della retribuzione di risultato è determinata a seguito della valutazione della prestazione dirigenziale in termini di risultati conseguiti relativamente agli obiettivi gestionali assegnati specificatamente attraverso il PIAO (successivamente all'adozione), dei risultati della struttura di appartenenza, nonché dei comportamenti organizzativi e delle capacità di ruolo, come disciplinato dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 443 del 21/12/2021, a seguito dell'approvazione del nuovo CCDI normativo conseguente all'entrata in vigore del nuovo CCNL 17/12/2020 e comunque in piena conformità ai principi di selettività e meritocrazia previsti dal più volte citato D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Tale metodologia di valutazione è stata aggiornata nel corso dell'anno 2023 con deliberazione di Giunta comunale in data 31 ottobre 2023, n. 365 per renderla coerente con la sopraggiunta normativa e in particolare:

- si è provveduto ad adeguare la denominazione delle varie tipologie di obiettivi (PEG/PDO) alla nuova attività programmatica dell'Ente utilizzata (PIAO-obiettivi gestionali);
- è stato istituito di un ulteriore obiettivo generale di ente che tenga conto del rispetto, da parte dei dirigenti, nonché del Segretario Generale e del Direttore Generale, dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni (art. 4bis D.L. n. 13/2023) e che comporterà una penalizzazione in sede di corresponsione della retribuzione di risultato di tutto il personale dirigente in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo;
- è stata inserita una disposizione in base alla quale in sede di valutazione e liquidazione della retribuzione di risultato delle prestazioni dirigenziali si terrà conto delle violazioni degli obblighi della normativa in materia di transizione digitale e di ogni altra disposizione in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, eventualmente accertate dall'Agenda per l'Italia Digitale (AgID) o da altro organo deputato;

Il D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012, all'art. 5 comma 11, ha rafforzato nuovamente i principi in materia di selettività e riconoscimento del merito ribadendo che l'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance del personale dirigenziale debba avvenire in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, come definiti negli strumenti di programmazione dell'ente (obiettivi gestionali assegnati attraverso il PIAO), nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione;
- ai comportamenti organizzativi posti in essere, tra cui la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, in relazione alle diverse performance realizzate dagli stessi.

Si evidenzia inoltre che la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 365 del 31/10/2023, in analogia con le precedenti approvate con deliberazione di Giunta Comunale in data 21 dicembre 2021 n. 443 e in data 22 novembre 2016, n. 346, valorizza in misura ancora maggiore il merito e la qualità della prestazione lavorativa sancita nel Titolo III del citato D.Lgs. n. 150/2009, orientando ulteriormente i comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento di performance eccellenti e comportamenti eticamente corretti attraverso:

- l'adozione di una modalità di ripartizione delle risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato proporzionale rispetto al cubo del punteggio totale ottenuto che consente una più ampia forbice retributiva in modo tale da valorizzare anche dal punto di vista economico le differenze tra le prestazioni effettivamente rese dai dirigenti;

- l'integrazione degli obiettivi di ruolo della dirigenza con alcune azioni e comportamenti raccomandati in materia di prevenzione della corruzione con particolare riferimento all'attività dei dirigenti di divulgazione e sensibilizzazione del personale sui contenuti del Codice di Comportamento, nonché di vigilanza sul relativo rispetto e alla collaborazione prestata dal dirigente al Responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione del Piano per la Prevenzione della corruzione.

Inoltre in applicazione dell'articolo 30 del CCNL 17 dicembre 2020, come recepito dall'articolo 11 del CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 17/12/2021, a decorrere dall'anno 2021, al 10% dei dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite calcolato sulle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato. La percentuale del 10% viene calcolata con arrotondamento all'unità superiore, sulla base del numero dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, che abbiano conseguito una valutazione positiva (almeno pari a 51/100).

Come si evince dalla tabella allegata alla deliberazione di Giunta comunale n. 386/2023, non sono state stanziare risorse previste da specifiche disposizioni di legge destinate all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dirigente di cui all'articolo 57, comma 2 lettera b) CCNL 17/12/2020. Eventuali risorse che saranno stanziare per l'anno 2023 per l'incentivazione del personale dirigente ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n.145, per l'attività di recupero evasione dei tributi IMU e TARI, saranno corrisposte al personale interessato in base al regolamento di riferimento, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 30 dicembre 2019, n. 431 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 322 del 6 settembre 2022. Stessa cosa dicasi per gli incentivi alle funzioni tecniche previste per il personale dirigenziale relativamente ai progetti del PNRR (art. 8 c. 5 DL 13/2023). Eventuali risorse che saranno stanziare per l'anno 2023 per tale finalità saranno liquidate in base a quanto stabilito dall'ipotesi di CCDI in menzione, nonché in base al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 230 del 7 agosto 2018 relativamente agli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e in base al regolamento in corso di definizione relativamente agli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.

L'impostazione utilizzata nella definizione del presente contratto persegue pertanto l'obiettivo di attribuire il trattamento economico in modo sempre più correlato ai risultati gestionali conseguiti individualmente, al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente e ai comportamenti organizzativi posti in essere, consentendo una significativa differenziazione degli incentivi economici in relazione al merito.

**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)**

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.**

Con deliberazione di Consiglio comunale in data 22 dicembre 2022 n. 107 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione per gli anni 2023-2025 e la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023-2025 (N.A.D.U.P.).

Con deliberazione di Giunta comunale del 10 gennaio 2023, n. 4 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023 – 2025 – assegnazione risorse finanziarie.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025, ai sensi dell'art. 6, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge 113/2021. Con tale documento di programmazione sono stati assegnati a ciascun dirigente e titolare di incarico di elevata qualificazione gli obiettivi gestionali (sottosezione 2.2 – Performance).

Anche per l'anno 2023 il PIAO-sottosezione Performance piano della performance prevede l'obiettivo generale di mantenimento/miglioramento della produttività del lavoro di tutto il personale dipendente e dirigente dell'Ente, in conseguenza dell'attivazione di processi di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse umane disponibili, quale obiettivo trasversale comune a tutte le diverse strutture organizzative, utilizzando il sistema di misurazione basato sull'indicatore IPe (indice di produttività effettiva).

Si specifica in questa sede che il sistema di programmazione e controllo è integrato con il sistema di valutazione della performance ed il sistema incentivante costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che parte dalla definizione dei sistemi di pianificazione strategica e programmazione gestionale, di cui il Documento Unico di programmazione e il PIAO sono sintesi.

La Relazione sulla performance dell'anno 2023 evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2023 rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La retribuzione di risultato corrisposta sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente in relazione ai risultati organizzativi conseguiti consente di orientare i comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati come prioritari dall'amministrazione negli strumenti di programmazione esistenti, con conseguente stimolo al miglioramento della performance complessiva dell'ente.

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

Nessuna.

IL SEGRETARIO GENERALE e DIRETTORE GENERALE  
dott.ssa Diodorina VALERINO

(documento firmato digitalmente)