

COMUNE DI TRIESTE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - AREA DIRIGENZA

Attuativo del CCRL 22 maggio 2024

Periodo contrattuale 2016/2018

In data 19 maggio 2025, acquisita la prescritta certificazione di compatibilità finanziaria da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, e vista l'autorizzazione alla sottoscrizione al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, di cui alla Deliberazione Giuntale n. 205 del 12 maggio 2025, immediatamente esecutiva, l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo viene sottoscritto dalla Delegazione trattante dell'Amministrazione Comunale, così composta:

- il Direttore Generale, in qualità di Presidente
dottor Fabio Lorenzut FIRMATO

nonché dai soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, a norma delle vigenti disposizioni contrattuali collettive regionali di lavoro del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia e particolarmente:

- Le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCRL personale dirigente:

DIREL PROV TS

FIRMATO

CGIL – FP

FIRMATO

CISL FPS

UIL FPL

FIRMATO

CISAL

Titolo 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

ARTICOLO 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA DEL CONTRATTO

(rif. artt. 2, 3 e 7 del CCRL 22.05.2024)

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo applica il CCRL 22.05.2024 relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018.

Il presente CCDI si applica al personale assunto dall'Ente con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDI decorrono dal 01.06.2025, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.



Titolo 2 - RELAZIONI SINDACALI

Capo 1

ARTICOLO 2 RELAZIONI SINDACALI

(rif. art. 5 del CCRL 22.05.2024)

Le parti sottolineano la valenza delle finalità di un sistema di relazioni sindacali fondato sul rispetto dei rispettivi ruoli e responsabilità.

Per quanto attiene agli obiettivi e agli strumenti del sistema delle relazioni sindacali si fa rinvio ai principi e alle disposizioni di cui al titolo II del CCRL 22.05.2024.



**ARTICOLO 3
PARI OPPORTUNITÀ**

(rif. art. 6, comma 4, lettera g), del CCRL 22.05.2024)

Con riferimento all'art. 11 del CCRL 19.06.2003 le parti si attiveranno per operare la sollecita istituzione del Comitato per le Pari Opportunità a livello provinciale.

Le misure volte a favorire le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti o dal citato Comitato.



ARTICOLO 4
POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI SONO ESONERATI DALLO SCIOPERO

(rif. art. 6, comma 4, lettera f), del CCRL 22.05.2024)

Nell'ambito dei servizi pubblici, da considerarsi essenziali ai sensi della Legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori o dei diritti costituzionalmente tutelati.

A tal fine, per quanto riguarda il personale con qualifica dirigenziale, si rinvia ad apposito Contratto Decentrato sul funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Nelle more della definizione della contrattazione di cui al comma che precede e, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali di cui sopra, l'Ente individua i Dirigenti esonerati dallo sciopero stesso comunicandone il nominativo all'interessato; il Dirigente individuato può esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione di esonero dallo sciopero, la volontà di aderirvi chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.



ARTICOLO 5
COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

(rif. art. 6, comma 2; art. 7, comma 2 e art. 11 del CCRL 22.05.2024)

Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, la delegazione sindacale, fino alla costituzione delle RSU relative all'area della Dirigenza, è così composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite per l'area della dirigenza dalle OO.SS. firmatarie del CCRL;
- dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCRL.

Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui art. 11 CCRL 22.05.2024 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'Ente per l'area della dirigenza.



Capo 2 - Procedure di raffreddamento dei conflitti

ARTICOLO 6 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

(rif. art. 12 del CCRL 22.05.2024)

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette sulle materie oggetto dello stesso.



Titolo 3 - RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 7 RISOLUZIONE CONSENSUALE

(rif. art. 42 del CCRL 22.05.2024)

L'Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, concordando una conseguente indennità supplementare, in misura non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 24 mensilità.

Nel calcolo delle mensilità sono compresi lo stipendio, la retribuzione di posizione per la posizione affidata al momento della proposta di risoluzione, gli assegni fissi e continuativi.

L'importo così determinato non è comunque suscettibile di rivalutazione e/o ricalcolo a seguito dell'applicazione di future disposizioni contrattuali collettive che eventualmente rivalutassero l'importo del trattamento economico fondamentale ed accessorio assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

Gli oneri relativi alla corresponsione di indennità per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono a carico del bilancio comunale.

Per quanto non espressamente stabilito dal presente articolo si fa rinvio all'articolo 42 del CCRL 22.05.2024.



Titolo 4 – TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 8 FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO: CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E A QUELLA DI RISULTATO E UTILIZZO ANNUALE DELLE STESSE

(rif. artt. da 50 a 53 del CCRL 22.05.2024 e art. 6, comma 4, lettera c), del CCRL 22.05.2024)

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti sono finanziate, secondo la disciplina di cui all'art. 50 del CCRL 22.05.2024.

L'Ente disciplina la retribuzione di risultato prevedendo forme ulteriori e differenziate di risultato oltre quelle collegate al raggiungimento della performance, cui rimane riservato il 35% del valore delle retribuzioni di posizione, in coerenza con le norme del CCRL.



ARTICOLO 9
RETRIBUZIONE DI RISULTATO: CRITERI RELATIVI ALLE MODALITÀ DI DETERMINAZIONE E DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI E AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

(rif. art. 6, comma 4, lettera a) del CCRL 22.05.2024)

La determinazione dell'importo della retribuzione di risultato per ciascun dirigente, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di risultato raggiunto in attuazione del sistema di valutazione del risultato legata alla performance.

Ai dirigenti spetta la retribuzione di risultato legata alla performance nella misura massima del 35 % del valore economico annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione specificamente attribuita a ciascuna posizione dirigenziale, da calcolare in proporzione al punteggio ottenuto con la valutazione annuale e rapportata al periodo.

Una quota pari al 70% degli importi non utilizzati per parziale o totale mancato conseguimento della performance, costituisce un fondo speciale da ridistribuire, in proporzione al punteggio ottenuto, a coloro che nella graduatoria generale di valutazione (comprensiva quindi di obiettivi e comportamenti) hanno raggiunto o superato il punteggio complessivo di 70 punti. La rimanente quota del 30% costituisce economia di bilancio.

Viene inoltre attribuita, quale premio di apicalità, un'ulteriore quota di retribuzione di risultato pari a 1.300,00 euro annui lordi da corrispondersi al 30% del totale dei valutati in ordine di merito e, nell'ambito degli stessi, un ulteriore premio di eccellenza pari a 1.600,00 euro annui lordi al 20% del totale dei valutati, sempre in ordine di merito. La determinazione di entrambi i premi sarà rapportata al numero di giorni lavorati nell'anno di valutazione considerato e non si applica per le posizioni ad interim.

Nell'ipotesi di punteggi a pari merito, entrambi i valori economici complessivi indicati al comma che precede, verranno ridistribuiti tra i dirigenti aventi diritto ai relativi premi compresi i pari merito.

I due commi che precedono trovano separata applicazione, rispettivamente, per i Direttori di Dipartimento e per i Direttori di Servizio.

Alle posizioni dirigenziali di Dipartimento, per il compito di Datore di Lavoro, viene attribuita una quota di retribuzione di risultato pari a euro 1.500,00.- annui lordi a seguito della valutazione espressa da parte del Direttore Generale sulla base della scheda di valutazione seguente:



Valutazione Datore di Lavoro ex Dlgs. 81/2008

Criteri	Ponderazione	Giudizio riportato	Punteggio
Monitoraggio ed elaborazione con l'RSPP dei DVR di pertinenza	40		
Indizione e gestione della riunione periodica	40		
Individuazione e monitoraggio delle squadre di emergenza o in collaborazione con il Responsabile di edificio per l'Emergenza	20		

Parimenti alle posizioni dirigenziali di Servizio cui sono riconducibili le funzioni di Datore di Lavoro, a seguito dell'accettazione della delega da parte del Datore di Lavoro (Direttore di Dipartimento o altro Apicale), nonché della eventuale accettazione della responsabilità di datore di lavoro per le parti comuni degli edifici in cui operano promiscuamente propri dipendenti e dipendenti di altri datori di lavoro e, in caso di attribuzione dello specifico compito da parte del Sindaco, della responsabilità per l'emergenza degli edifici, viene attribuita una quota di retribuzione di risultato pari a euro 1.500,00.- annui lordi a seguito della valutazione espressa da parte del Direttore di Dipartimento di riferimento sulla base della scheda di valutazione seguente:

Valutazione Datore di Lavoro delegato ex Dlgs. 81/2008

Criteri	Ponderazione	Giudizio riportato	Punteggio
Collaborazione al monitoraggio e all'elaborazione con l'RSPP dei DVR di pertinenza	40		
Collaborazione all'indizione e gestione della riunione periodica	40		
Collaborazione all'individuazione e monitoraggio delle squadre di emergenza o in collaborazione con il Responsabile di edificio per l'Emergenza	20		

In caso di mancata accettazione da parte del Direttore di Servizio della delega di cui sopra, la relativa quota di retribuzione di risultato verrà ridistribuita come segue: il 40% verrà corrisposto al Datore di Lavoro delegante (Direttore di Dipartimento o altro Apicale) e il 60% costituisce economia di bilancio.

La mancata accettazione della delega suddetta comporterà l'impossibilità di percepire i premi di apicalità e di eccellenza di cui sopra.

Oltre a quanto stabilito nei commi 3, ultimo periodo, e 9, gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato conseguimento della retribuzione di risultato di cui ai commi 4, 7 e 8 o per mancata applicazione del comma 7, e quelli che non vengono assegnati a seguito delle decurtazioni di cui all'articolo seguente costituiscono economie di bilancio, fermo restando che venga applicato il comma 4 dell'art. 47 del CCRL 29.02.2008, altrimenti tali somme vengono riportate all'anno successivo.

Qualora sia necessario apportare una riduzione delle risorse destinate alla retribuzione accessoria per il rispetto del valore soglia di cui alla Legge regionale n. 20/2020, la stessa verrà operata prioritariamente, con incidenza proporzionale a ciascuna voce e



fino ad eventuale assorbimento totale, sulle forme di retribuzione di risultato previste per la figura di datore di lavoro e datore di lavoro delegato, per il premio di eccellenza e di apicalità e, successivamente, in misura proporzionale sulla retribuzione di risultato di cui al precedente comma 2.

Le disposizioni di cui al presente articolo hanno decorrenza dall'anno di valutazione 2025 la cui erogazione verrà effettuata 2026.



ARTICOLO 10
FORME DI INCENTIVAZIONE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI
LEGGE

(rif. art. 6 comma 4 lettera b) del CCRL 22.05.2024)

L'importo della retribuzione di risultato viene ridotto, per ciascun anno di riferimento, di una quota pari al 30% di quanto percepito nel medesimo anno per gli incentivi relativi alle funzioni tecniche legati al codice degli appalti, ai progetti PNRR per il periodo 2023 – 2026 ai sensi del DL 13/2023 art. 8 comma 5, e per i compensi professionali di cui all'art. 63 del CCRL 19.06.2003.



ARTICOLO 11
INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL DIRIGENTE IN
CASO DI AFFIDAMENTO DI INCARICHI AD INTERIM ALL'INTERNO DELL'ENTE

(art. 6, comma 4, lettera d), del CCRL 22.05.2024)

Al dirigente incaricato su posizione dirigenziale vacante è corrisposta la retribuzione di risultato riguardante la struttura affidata ed un importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato, corrispondente al 50% del valore della retribuzione di posizione annua della posizione ricoperta ad interim, rapportato alla durata dell'incarico, da erogare, a condizione che gli obiettivi formalmente assegnati alla posizione ricoperta ad interim siano raggiunti per una quota non inferiore all'80%, in forma anticipata suddividendo l'importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato in dodici mensilità, salvo conguaglio in esito alla eventuale valutazione inferiore alla percentuale minima indicata sopra.

In caso di sostituzione di un dirigente per un periodo superiore ai 30 giorni da parte di un altro dirigente tramite l'istituto dell'interim, la retribuzione di risultato corrispondente a tale periodo spetta al dirigente sostituito e non al dirigente sostituto.



ARTICOLO 12
FORME DI SALVAGUARDIA NELLE IPOTESI DI REVOCA ANTICIPATA
DELL'INCARICO DIRIGENZIALE CON ATTRIBUZIONE DI UN NUOVO INCARICO
DIRIGENZIALE A SEGUITO DI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE

(rif. art. 6, comma 4, lettera e), del CCRL 22.05.2024)

Nell'ipotesi di revoca anticipata dell'incarico a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente cui venga attribuito un nuovo incarico dirigenziale il cui valore di retribuzione di posizione sia inferiore a quello in godimento, viene riconosciuta una retribuzione di posizione aggiuntiva ed una tantum, non utile ai fini della determinazione di risultato, pari al 70% della differenza tra i due valori economici di posizione considerati, nel caso la revoca avvenga nel primo anno di incarico triennale, pari al 50%, nel secondo anno d'incarico triennale, e pari al 30%, nel terzo anno di incarico triennale.

