

Oggetto di confronto: Istituti relativi alla dirigenza del Comune di Trieste rimessi a tale relazione sindacale dall'art. 10, comma 3, del CCRL 22.05.2024.

tra l'Amministrazione del Comune di Trieste e le OOSS firmatarie del CCRL 22.05.2024.

sull'articolato di seguito riportato:

**ARTICOLO 1
AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI**

(rif. art. 10, comma 3), lettera e) del CCRL 22.05.2024)

Le posizioni dirigenziali previste dalla macrostruttura dell'Ente devono essere ricoperte di norma con ricorso a dirigenti a tempo indeterminato, ferma restando la specifica disciplina legislativa dei contratti di lavoro dirigenziali a tempo determinato.

Gli incarichi dirigenziali sono affidati dal Sindaco in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente, con provvedimenti motivati.

Per il conferimento di ciascun incarico dirigenziale si tiene conto della natura e delle caratteristiche degli obiettivi prefissati dall'Ente, delle esigenze organizzative e dei programmi da realizzare, delle attitudini manageriali e delle capacità professionali del singolo dirigente anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza.

Gli incarichi sono tutti conferiti a tempo determinato. La durata degli incarichi dirigenziali è disciplinata, anche con riferimento a specifiche fattispecie, dalla normativa regionale.

Al provvedimento di conferimento dell'incarico segue la stipula del contratto individuale di lavoro.

Ad ogni dirigente deve essere affidato un incarico dirigenziale; qualora, per particolari esigenze organizzative e/o di garanzia di continuità dei servizi, si renda necessario l'affidamento ad interim di un incarico ad un dirigente, questo avviene con provvedimento motivato che non può riferirsi a più di una posizione dirigenziale vacante.

La durata degli incarichi ad interim è strettamente connessa alle esigenze organizzative suddette e non può comunque superare il periodo di un anno.

L'istituto della revoca degli incarichi dirigenziali è disciplinato dai contratti collettivi regionali di lavoro.

ARTICOLO 2 CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI
--

(rif. art. 10, comma 3, lettera d) del CCRL 22.05.2024)

Al fine di realizzare il processo di trasformazione dell'Ente e favorire l'affermazione della cultura del risultato deve essere rivalutato il ruolo della formazione ed aggiornamento professionale, quale metodo permanente di valorizzazione delle capacità e della professionalità e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate ai dirigenti. Le attività formative devono tendere, altresì, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

Le attività formative che verranno realizzate si ispireranno ai seguenti criteri generali:

- l'aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, anche con riferimento allo specifico incarico dirigenziale ricevuto;
- formazione specifica rivolta al dirigente datore di lavoro ex d.lgs n. 81/08;
- l'apprendimento delle migliori tecniche per la gestione del personale, delle risorse finanziarie e strumentali e in generale di quanto necessario, tenuto conto del ruolo centrale della dirigenza, nel processo di trasformazione dell'Ente, per presidiare le attività istituzionali ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza interna ed esterna.

ARTICOLO 3
LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE
CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(rif. art. 10, comma 3, lettera c) del CCRL 22.05.2024)

I Dirigenti che ricevono l'incarico di datore di lavoro ed i dirigenti da questi delegati per le incombenze delegabili, propongono all'Ente, in sede di formazione di bilancio annuale e/o pluriennale, la pianificazione degli interventi necessari a normalizzare gli ambienti di lavoro sotto il profilo della sicurezza e igienico sanitario coerente con la vigente normativa.

ARTICOLO 4 CRITERI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

(rif. art 10, comma 3, lettera b) del CCRL 22.05.2024)

La valutazione dei dirigenti avviene mediante procedure che garantiscano trasparenza ed oggettività, in riferimento esclusivamente ad elementi predeterminati e misurabili, che costituiscano il risultato di procedure di negoziazione fra i soggetti deputati all'assegnazione degli obiettivi ed i soggetti responsabili del loro conseguimento.

La valutazione riguarda il raggiungimento degli obiettivi e le prestazioni comportamentali che pesano sulla determinazione del risultato complessivo rispettivamente per il 50% e il 50%.

L'assegnazione degli obiettivi e la determinazione delle risorse necessarie per conseguirli, la determinazione del peso degli stessi e dei relativi indicatori per la valutazione del risultato avviene annualmente attraverso i documenti di programmazione, sulla base delle proposte presentate dai dirigenti interessati, sentito il Direttore Generale e validate dagli organi politici di riferimento.

Ci si attiene ai seguenti criteri di valutazione, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento:

PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione ha per oggetto il valore degli obiettivi di gestione, la cui individuazione, modifica o soppressione vengono previamente concordati con l'organo politico di riferimento.

A) FASI:

- 1) proposta di graduazione degli obiettivi
- 2) determinazione della graduazione degli obiettivi
- 3) valutazione dei diversi fattori ovvero:
 - a) del conseguimento degli obiettivi:
 - i. per i direttori di servizio e delle unità di progetto
 - ii. per i direttori di Dipartimento
 - b) dei comportamenti
- 4) valutazione finale complessiva
- 5) individuazione dei destinatari e delle quote di retribuzione di risultato



Proposta di graduazione degli obiettivi:

- i direttori di Dipartimento concordano con i direttori di servizio e/o unità di progetto la "proposta di graduazione (ponderazione)" degli obiettivi da inviare, previa validazione del/degli Assessore/Assessori di riferimento, al Direttore Generale e all'ufficio del Controllo di Gestione;
- la graduazione (attribuzione di importanza all'obiettivo) avviene in base alla rilevanza strategica e alla complessità;
- il totale dei "pesi" attribuiti a ciascun obiettivo deve portare a 100;

- ogni obiettivo deve essere corredato da uno o più indicatori di qualità o di quantità, contrassegnati da un proprio valore percentuale, che ne consentano di misurare il raggiungimento.



Determinazione della graduazione degli obiettivi:

Il Direttore Generale valuta a sua volta la complessità e la strategicità degli obiettivi considerati e, se del caso, sentito/i l'Assessore/i di riferimento, apporta integrazione e modifiche alla ponderazione proposta dal dirigente, sia in aumento che in diminuzione.

Valutazione

a) Conseguimento degli obiettivi:

Tra 60 e 120 giorni dall'inizio dell'anno successivo, l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica il conseguimento degli obiettivi proposti ed esprime un giudizio che trasforma il punteggio teorico in punteggio reale.

I giudizi esprimibili sono 2: Fatto – Non fatto, e comportano:

- | | | |
|-----------|--------------------------|-------------------------------|
| Fatto | <input type="checkbox"/> | conferma il punteggio teorico |
| Non fatto | <input type="checkbox"/> | annulla il punteggio teorico |

La somma dei punteggi ottenuti costituisce il punteggio reale che va rapportato al 50%.

b) Prestazioni comportamentali

Tale valutazione viene effettuata dai direttori di Dipartimento per i direttori di Servizio e dal Direttore Generale per gli altri direttori, secondo i criteri, le schede seguenti e le eventuali disposizioni del Direttore Generale, di norma entro il mese di febbraio dell'anno seguente a quello di riferimento, e viene validata in via definitiva dall'OIV.

La scheda di valutazione è composta da 4 criteri relativi alle varie capacità del dirigente, che a loro volta sono suddivisi in fattori e un ultimo criterio riservato alla valutazione del Direttore Generale.

Ogni fattore viene valutato con i seguenti punteggi: 3, 6, 7, 8 e 10.

Ogni criterio avrà un peso differenziato.

I singoli punteggi ponderati contribuiranno a formare la somma finale che sarà espressa in centesimi con valutazione massima 100.

Tale valore comunque sarà poi ricalcolato e rapportato, in quanto contribuirà al 50% sulla valutazione complessiva.

Valutazione dei Dirigenti dell'Ente					
Criteri		Ponderazione	Fattori	Punteggio	Punteggio rapportato al peso
1	Capacità manageriali	30	a. Capacità di pianificare le attività e di valutare le priorità b. Capacità di iniziativa e di pianificazione/progettazione della proposta c. Capacità di leadership d. Visione sistemica		
2	Capacità tecnico professionale	20	a. Apporto professionale specifico b. Problem solving		
3	Capacità di controllo e analisi	20	a. Capacità di verificare i risultati raggiunti e di valutare la loro adeguatezza rispetto ai risultati prefissati b. Verificare e valutare l'operato del personale assegnato		
4	Capacità relazionali	20	a. Capacità di collaborazione con le altre strutture dell'Ente anche mediante lavoro di gruppo		
5	Valutazione del Direttore Generale	10	a. Valutazione sull'andamento complessivo e in particolare in relazione alla capacità e al contributo organizzativo e di gestione delle risorse umane e finanziarie		
TOTALE					

c) L'applicazione di alcune norme di legge comporta la necessità di completare la scheda di valutazione di ciascun dirigente con i fattori di valutazione riportati nella tabella sottostante. L'eventuale di inosservanza di tali prescrizioni verrà trattata come "igiene factor". Ognuno dei fattori, infatti, può incidere sfavorevolmente sul punteggio finale totalizzato dal dirigente.

ci)

	Fattore	Riferimento normativo	COME SI APPLICA
1	“La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente”.	L. n. 241/1990, art. 2 c. 9 Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 aprile 2012, n. 35; per i limiti di applicazione del predetto art. 1, D.L. n. 5/2012, vedi il comma 2 del medesimo art. 1, D.L. n. 5/2012. <i>"Conclusione del procedimento"</i>	Per le strutture che sono dotate di un sistema di monitoraggio dei tempi procedurali: – 1 punto per inadempienze riguardanti fino al 5 % dei procedimenti trattati e – 2 punti oltre il 5% . Per le strutture che non si dotino di un sistema di monitoraggio: - 1 punto Per ogni inadempienza
2	La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Resta salvo il diritto del privato di dimostrare il danno derivante dalla mancata osservanza del termine di conclusione del procedimento ai sensi degli articoli 2 e 2-bis.”	L. n. 241/1990, art. 14 ter comma 6 bis , comma inserito dal l'art. 10 comma 1 lettera f L. 15/2005, successivamente sostituito dal D.L. n. 78/2010, art. 49 c. 2 lett. d) Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 30 luglio 2010, n. 122.	- 1 punto Per ogni inadempienza
3	I contratti posti in essere in violazione del divieto di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro determina la mancata erogazione della retribuzione di risultato.	D.lgs n. 165/2001, art. 7 c. 5 BIS come modificato dal D.lgs n. 75/2017	Mancata corresponsione del premio

4	I dirigenti che operano in violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego dei lavoratori ed in particolare delle disposizioni dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 sono responsabili in sede di valutazione.	Dlgs n. 165/2001, art. 36 c. 5 come modificato dal D.lgs n. 75/2017 <i>"Utilizzo di contratti di lavoro flessibile"</i>	Se si verifica la condizione - 5 punti
5	Mancato rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali nei tempi previsti dalle vigenti disposizioni Legislative con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della L. n. 145/2018. La verifica del raggiungimento dell'obiettivo è effettuata sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35(2013 come convertito e modificato dalla L. n. 64/2013.	L'art. 4 bis, comma 2, del D.L. n.13/2023. Decreto legislativo n. 231/2002.	L'igiene factor consta di - 30 punti e, poichè l'Ente dispone di un unico indirizzo e codice di fatturazione, viene applicato, soltanto se si verifica la condizione del mancato rispetto dei termini di pagamento di cui sopra per l'Ente, in subordine: - al/ai dirigenti che non fa/fanno pervenire agli uffici della Ragioneria la nota di liquidazione entro 25 giorni dal ricevimento della fattura; - al Dirigente della Ragioneria che non emette il pagamento entro il tempo massimo consentito dalla normativa vigente, pur avendo tutti i dirigenti rispettato la condizione precedente.
6	Perdita di contributi, sovvenzioni o finanziamenti regionali, statali o comunitari determinata da responsabilità del dirigente, verificata attraverso istruttoria interna.	Su impulso del Direttore Generale	Se si verifica la condizione - 10 punti

Valutazione finale complessiva

È espressa in centesimi e rappresenta la somma del *punteggio di valutazione* (cioè ponderato) attribuito a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e del *punteggio di valutazione* derivante dalla valutazione dei comportamenti, sottratti gli eventuali punteggi negativi di cui al punto c).

La valutazione finale si considera positiva se corrispondente ad un punteggio finale uguale o superiore a 60 punti, di cui almeno 30 raggiunti nella valutazione dei comportamenti e 30

in quella degli obiettivi, altrimenti viene considerata negativa con conseguente perdita del diritto alla retribuzione di risultato.

La valutazione si attiene alle seguenti regole procedurali:

Il Direttore Generale, i Direttori di Dipartimento e il Segretario Generale rispettivamente per la valutazione dei dirigenti di Dipartimento e di quelli di Servizio di propria competenza, formulano, di norma entro il mese di gennaio dell'anno seguente a quello di riferimento, la proposta di valutazione.

La proposta comprende:

- la valutazione dei comportamenti formulata dal Dirigente competente per i criteri da 1 a 4 della scheda sopra indicata e dal Direttore Generale in riferimento al punto 5;
- la conferma o la modifica del grado di raggiungimento degli obiettivi quali risultanti dal programma del controllo di gestione secondo quanto inserito nel sistema dai responsabili di ogni struttura.

Il dirigente valutato dà atto di aver preso visione della proposta di valutazione sottoscrivendola e, se lo ritiene, fa annotare in calce alla scheda le proprie osservazioni.

I valutatori di cui sopra inoltrano le schede formulate all'OIV.

L'Organismo Indipendente di Valutazione trasmette al dirigente valutato le schede di norma entro il mese di febbraio.

Il valutato può presentare all'OIV entro 15 giorni dalla ricezione delle schede, osservazioni per il solo caso di non corretta osservanza della procedura di valutazione, potendo richiedere anche un colloquio.

Acquisite le osservazioni e/o espletati i colloqui, eventualmente anche disposti d'ufficio, l'Organismo Indipendente di Valutazione procede con la validazione delle valutazioni e le propone al Sindaco per il perfezionamento della procedura ai fini della corresponsione del premio di risultato.

Ai dirigenti viene trasmesso il provvedimento del Sindaco che esprime formalmente la valutazione, di norma entro il mese di maggio.

ARTICOLO 5
VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI STUDIO

Le posizioni dirigenziali di consulenza, studio e ricerca, le posizioni dirigenziali di unità di progetto senza direzione di struttura e quelle con funzioni ispettive saranno valutate unicamente attraverso il giudizio di congruità sulla relazione resa a conclusione dello studio, o la redazione del progetto o il referto relativo ai controlli effettuati, secondo i contenuti specificamente individuati nell'incarico e tenuto conto delle direttive impartite dal Direttore sovraordinato. La corresponsione della retribuzione di risultato avverrà sulla base del tetto massimo che costituisce una percentuale dell'importo di retribuzione di posizione goduto in analogia a quanto previsto per gli altri dirigenti. Il giudizio (fatto/non fatto) sarà espresso in prima istanza dal Direttore di Dipartimento o sovraordinato, e successivamente sottoposto alla valutazione dell'OIV, e darà luogo alle seguenti articolazioni percentuali di retribuzione di risultato:

Non fatto	Fatto, nei limiti delle attese	Buono	Ottimo
0 (nessuna retribuzione di risultato)	60% della retribuzione di risultato prevista	80% della retribuzione di risultato prevista	100% della retribuzione di risultato prevista

Se il termine dell'incarico supera la scadenza dell'anno solare, si prevede almeno una fase coincidente con la conclusione dell'esercizio al fine dell'assegnazione della retribuzione di risultato. Lo svolgimento dell'incarico avverrà secondo delle fasi temporali da concordare tra il Direttore sovraordinato e il dirigente al momento dell'affidamento dell'incarico.

**ARTICOLO 6
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

(rif. art 10, comma 3. lettera a) del CCRL 22.05.2024)

Con decorrenza 01.01.2025, la retribuzione di posizione viene rideterminata nei seguenti valori economici annui lordi per tredici mensilità:

A) euro 27.000,00;

B) secondo le fasce di punteggio e importi indicati convenzionalmente nella seguente tabella:

Fasce di punteggio risultante dal sistema di graduazione dei dirigenti	Retribuzione di posizione nei primi 6 mesi di incarico*	Retribuzione di posizione successiva ai primi 6 mesi
da 0 a punti 15	38.500,00 €	43.500,00 €
da punti 20 a punti 30	43.000,00 €	48.000,00 €
da punti 35 a punti 45	47.000,00 €	52.000,00 €
da punti 50 a punti 55	51.000,00 €	56.000,00 €
da punti 60 a punti 65	55.000,00 €	60.000,00 €
da 70 punti in poi	56.000,00 €	61.000,00 €

* Si applica al primo incarico ricoperto dal dirigente nell'Ente.

C)

Posizione di Dipartimento	Retribuzione di posizione al primo incarico come Direttore di Dipartimento	Retribuzione di posizione successiva ai primi 6 mesi
	70.500,00 €	75.500,00 €

che vengono applicati rispettivamente a ciascuna delle seguenti categorie di posizioni:

- A) Posizioni dirigenziali di consulenza, studio e ricerca; posizioni dirigenziali di unità di progetto senza direzione di struttura; posizioni dirigenziali con funzioni ispettive.
- B) Posizioni dirigenziali di servizio o unità di progetto con direzione di struttura secondo il punteggio riportato in applicazione del metodo di graduazione delle posizioni di cui al verbale di concertazione del 24 novembre 2017, Allegato A, recepito con deliberazione n. 665 del 18 dicembre 2017, qui riconfermato.
- C) Posizioni dirigenziali di Dipartimento.

In attuazione dell'articolo 52, comma 5 CCRL 22.05.2024, sono definite come posizioni dirigenziali di "altissima professionalità" in considerazione della complessità funzionale dell'ente:

- le Direzioni di Dipartimento in ragione della rilevanza delle posizioni dirigenziali apicali che coordinano i Servizi e costituiscono l'interfaccia della struttura operativo-gestionale con gli Amministratori dell'Ente;
- nonché le Posizioni di Servizio che hanno un punteggio di graduazione di almeno 70 punti.

L'applicazione del sistema di cui sopra è curata dal Direttore Generale.

**ARTICOLO 7
DETERMINAZIONE DEGLI INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
COLLEGATI ALLA ASSUNZIONE DI INCARICHI AGGIUNTIVI DI NATURA
GENERALE E TRASVERSALE IN RAGIONE DELL'IMPEGNO E DELLA
RESPONSABILITÀ RICHIESTI**

(rif. art. 10, comma 3 lettera f) del CCRL 22.05.2024)

Con riferimento al contenuto della rubrica del presente articolo, si individuano gli incarichi aggiuntivi di seguito descritti:

- A) Ai dirigenti incaricati della funzione di Vicesegretario viene attribuita, dal 01.01.2025, una specifica retribuzione di risultato pari a euro 13.500,00 annui lordi collegata al raggiungimento di un punteggio non inferiore all'80% del valore massimo attribuibile dal sistema di valutazione in uso per il trattamento accessorio di risultato del Segretario Generale, in quanto applicabile in ragione dell'espletamento di tutti i compiti di collaborazione, ausilio e sostituzione del Segretario Generale;
- B) In relazione all'incarico aggiuntivo di RSPP, vengono corrisposti con il premio di risultato ed in relazione ai risultati raggiunti gli importi massimi, come di seguito indicati:
- 10.500 euro per il 2024;
 - 700 euro per il 2025.

L'erogazione del suddetto emolumento avviene a seguito di valutazione da parte del Direttore Generale tramite la scheda di seguito riportata.

Valutazione RSPP			
Criteri	Ponderazione	Giudizio riportato	Punteggio
Valutazione ex ante, in itinere, ex post del raggiungimento degli obiettivi formativi	10		
Capacità di analisi dei rischi e stesura DVR	20		
Organizzazione e conduzione della riunione periodica	15		
Conoscenza e interlocuzione con gli organismi di vigilanza locali	15		
Capacità di diagnosi e problem solving	20		
Capacità di lavorare in gruppo con soggetti della sicurezza presneti in azienda e in particolare con il RLS, Medico competente, Dirigenti e Preposti	20		
TOTALE	100		

- C) In relazione agli incarichi di Vicedirettore di Dipartimento all'interno del Dipartimento Territorio Ambiente Lavori Pubblici e Patrimonio, vengono corrisposti con il premio

di risultato ed in relazione ai risultati raggiunti gli importi massimi, come di seguito indicati:

- 10.500 euro per il 2024 per ciascuno degli incarichi di Vicedirezione;
- 700 euro per il 2025 per l'incarico di Vicedirezione Patrimonio e Lavori Pubblici, 1750 per l'incarico di Vicedirezione Pianificazione e Infrastrutture, fino al mese di maggio 2025;

D) Per gli incarichi di Vicedirettore di Dipartimento all'interno del Dipartimento Dipartimento Territorio Ambiente Lavori Pubblici e Patrimonio, viene corrisposta, in relazione ai risultati raggiunti, una retribuzione aggiuntiva di risultato pari a 1.500,00 euro annui lordi nel caso siano coperti i due singoli incarichi, oppure 3.000,00 euro annui lordi, nel caso sia ricoperto uno solo dei due incarichi di Vicedirezione.

E) Ogni Dipartimento, ad esclusione della Direzione Generale e della Segreteria Generale, può nominare un Vicedirettore, a cui spetta una retribuzione aggiuntiva di risultato pari a 1.500,00 euro annui lordi, in relazione ai risultati raggiunti.

Il Vicedirettore collabora in via ordinaria con il Direttore di Dipartimento o in via sostitutiva, in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo.

L'individuazione del Dirigente da incaricare come Vice spetta al Direttore di Dipartimento che lo comunica al Direttore Generale per gli adempimenti relativi agli incarichi dirigenziali.

L'incarico ha durata di un anno, rinnovabile.

L'incarico può essere revocato in qualsiasi momento.

La retribuzione di risultato specifica per le Vicedirezioni viene erogata a seguito di apposita valutazione, da operarsi a cura del Direttore di Dipartimento, tramite la scheda seguente.

Valutazione Vicedirettore di Dipartimento			
Criteri	Ponderazione	Giudizio riportato	Punteggio
Partecipazione alle riunioni in sostituzione o in affiancamento al Dirigente titolare	50		
Adozione di atti in sostituzione del Dirigente titolare	50		
TOTALE	100		

Ulteriori fattispecie riconducibili alle previsioni di cui all'art. 10, comma 3, lettera f) del CCRL 22.05.2024, potranno essere individuate con provvedimenti della Giunta Comunale.

Nel caso di assegnazione ad un unico dirigente di più funzioni trasversali, riferibili all'art. 10, comma 3, lettera f), la relativa retribuzione di risultato collegata all'incarico attribuito, di valore superiore, assorbe i valori degli altri eventuali incarichi.

Gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato conseguimento della retribuzione di risultato in relazione agli incarichi di cui al presente articolo costituiscono economia di bilancio.

ARTICOLO 8
TRASFERIMENTO O CONFERIMENTO A SOGGETTI ESTERNI ALL'ENTE DI
FUNZIONI O ATTIVITÀ DELL'ENTE

(rif. art. 10, comma 3 lettera g) del CCRL 22.05.2024)

Con riferimento a quanto in oggetto, l'Amministrazione attiverà il confronto con i soggetti sindacali legittimati prima di assumere decisioni formali in ordine al trasferimento o conferimento a soggetti terzi all'Ente di funzioni o attività dell'Ente che comportino mutamenti allo stato giuridico o al trattamento economico dei dirigenti in servizio.

**ARTICOLO 9
REGOLE PER LA SOSTITUZIONE DEI DIRIGENTI**

I dirigenti non possono essere sostituiti dalle posizioni organizzative.

La sostituzione dei dirigenti, per ferie e per altre assenze retribuite o per assenze non retribuite inferiori a 30 giorni, avviene con le seguenti modalità.

Tipologia di incarico dirigenziale	Modalità di sostituzione
Direttori di Dipartimento	La sostituzione spetta: a) al Direttore di Servizio vicario, ove nominato; b) o ad altro Direttore di Servizio, come temporaneamente individuato dallo stesso Direttore di Dipartimento.
Direttori di Servizio o di Unità di Progetto	Normalmente la sostituzione spetta al Direttore di Dipartimento o ad altro Direttore di Servizio del medesimo Dipartimento individuato dall'assente e d'intesa con il Direttore di Dipartimento.

La sostituzione di cui al presente articolo, fatta eccezione per la lettera a), non comporta alcun compenso.

ARTICOLO 10 – NORMA FINALE

La disciplina del presente documento di confronto, ove non diversamente specificato nei singoli articoli, entra in vigore dalla data del 01 giugno 2025, ad esclusione degli articoli 4 e 6 che producono effetti dal 1° gennaio 2025 con riferimento ai soggetti destinatari del contratto collettivo decentrato integrativo collegato al presente documento di confronto.

Dalla data di validità del presente documento di “confronto” cessano di avere efficacia le precedenti disposizioni contenute nei precedenti verbali di concertazione.