OGGETTO: Relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCRL Area Dirigenza 22 maggio 2024, sulla preintesa per il contratto decentrato integrativo dell'area Dirigenza e sul documento di confronto sottoscritti in data 29.04.2025 e sulla determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2025.

(articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

La relazione illustrativa, redatta secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001, è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto collettivo di primo livello; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda I.2);

I.1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1)

Data di sottoscrizione	29.04.2025
Periodo temporale di vigenza	Decorrenza: Gli articoli del CCDI e del documento di confronto diventano efficaci dall'anno di valutazione 2025, salvo diversa prescrizione inserita nei due documenti. La determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti interessa l'anno di valutazione 2025.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale (Presidente) • Direttore del Servizio Risorse Umane • Direttore del Servizio Scuola, Educazione e Biblioteche Partecipazione agli incontri e sottoscrizione soltanto da parte del Presidente. La deliberazione di costituzione della parte pubblica consente che la contrattazione e la sottoscrizione possa essere condotta anche con la presenza di un solo componente e si è ritenuto opportuno scegliere questa modalità in quanto il Presidente non è destinatario della disciplina oggetto della certificazione.

		<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • DIREL • CISAL Enti locali FVG • DIRER FVG <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIREL • UIL
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>La preintesa del contratto decentrato integrativo e il documento di confronto sui nuovi istituti discendenti dal nuovo CCRL 22.05.2024.</p> <p>La determinazione delle risorse accessorie per la retribuzione di posizione e di risultato relativa all'anno 2025, tenendo conto dei parametri previsti dai documenti di cui sopra e dei limiti delle risorse previsti dalla Legge.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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	<p>Sottoposizione al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune, onde consentire il controllo di cui all'art. 7, comma 4, del CCRL 22 maggio 2024, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa e applicabile anche al documento di confronto da cui discendono effetti economici che tale costo interessano.</p> <p>Acquisizione della certificazione dell'Organo in data ...</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato il PIAO 2025-2027 con deliberazione giunta n. 18 del 27.01.2025.
Eventuali osservazioni:		

I.2 – Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali - altre informazioni utili (Scheda I.2)

(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 in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale)

Elementi di contesto

Il quadro normativo di riferimento è quello del nuovo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per il personale con qualifica dirigenziale sottoscritto il 22.05.2024 e, in via residuale, dei precedenti CCRL 19.06.2023 e CCRL 29.02.2008.

Il contesto organizzativo è quello definito dalle deliberazioni giuntali n. 274 del 24.06.2022, come modificata dalle deliberazioni giuntali n. 456 del 28.09.2022, n. 5 del 09.01.2023, n. 91 del 27.02.2023, n. 555 del 20.11.2023, n. 52 del 05.02.2024, n. 228 del 13.05.2024 e da ultima la n. 68 del 20.02.2025, con le quali è stata definita la macrostruttura dell'Ente.

Nello specifico per l'anno 2025, l'Ente è formato da 6 Dipartimenti, 25 Servizi.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCRL del 22.05.2024 è pervenuta da parte del Sindacato DIREL in data 02.08.2024 una piattaforma per la regolazione delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa e di confronto, successivamente sollecitata in data 11.03.2025; nessun'altra organizzazione sindacale titolata alla contrattazione ha presentato piattaforme sindacali.

L'Amministrazione a sua volta ha prodotto la propria piattaforma informandone tutte le OOSS aventi diritto alla trattativa in data 16.04.2025 nel corso di un incontro illustrativo della stessa.

Dagli incontri con le rappresentanze sindacali del 22.04.2025 e, da ultimo, del 29.04.2025, si è pervenuti, in data 29.04.2025, con la sigla della preintesa del Contratto Decentrato Integrativo e la stesura del documento di confronto, alla formulazione della disciplina giuridica ed economica degli istituti relativi alla dirigenza e alla conseguente determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2025 che si sottopone all'esame di Codesto Collegio.

a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.

Al fine di fornire, come richiesto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 [lettera a) punto II.2. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto, pag. 6], un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito e delle norme legislative e contrattuali legittimanti il contenuto delle specifiche materie trattate oggetto della relazione per il controllo, di seguito si riporta l'illustrazione complessiva degli articolati sia degli istituti di contrattazione integrativa sia di confronto.

Analisi degli articoli della preintesa del CCDI sottoscritta in data 29.04.2025:

L'art. I "Disposizioni Generali" interviene sulla decorrenza del contratto indicando come data di produzione degli effetti quella a partire dal 01.06.2025, fatte salva la puntuale prescrizione della

validità di quanto stabilito nell'art. 9 del medesimo articolato per l'erogazione della retribuzione di risultato relativamente all'intero esercizio 2025.

L'art. 2 "Relazioni sindacali" rinvia alle disposizioni titolo II del CCRL 22.05.2024.

L'art. 3 "Pari Opportunità" riguarda le pari opportunità e ribadisce, come nel precedente contratto integrativo, la sollecita istituzione del Comitato per le Pari Opportunità a livello provinciale previsto dall'art. 11 CCRL 19.02.03.

L'art. 4 "Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero", rinvia ad apposito contratto decentrato per l'individuazione di un dirigente per ciascun servizio riconosciuto ex lege come essenziale. La norma garantisce, inoltre ed entro certi limiti, la possibilità di sostituzione qualora il dirigente interessato dall'esonero esprima invece la volontà di aderire allo sciopero.

L'art. 5 "Composizione della delegazione trattante" prevede, in linea con l'art. art. 11 CCRL 22.05.2024, la composizione della delegazione trattante fino alla costituzione delle RSU relative all'area della dirigenza.

L'art. 6 "Procedure di raffreddamento dei conflitti" riproduce quanto previsto dall'art. 12 CCRL 22.05.2024 rubricato "clausola di raffreddamento".

L'art. 7 "Risoluzione consensuale" prevede che le parti, in caso di risoluzione consensuale, concordino l'indennità supplementare di cui all'art. 42 del CCRL 22.05.2024. 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.

L'eventuale applicazione di tale disposizione contrattuale deve trovare copertura a bilancio come, peraltro, previsto dalla norma stessa.

L'art. 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", riprende quanto previsto dall'art. 50 del CCRL 22.04.2024 in materia di finanziamento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti e individua, in coerenza con le norme di primo livello, quale criterio generale di distribuzione per le risorse accessorie la previsione di forme ulteriori e differenziate di risultato oltre quelle collegate al raggiungimento della performance a cui rimane riservato il 35% del valore delle retribuzioni di posizione.

L'art. 9 "Retribuzione di risultato: criteri relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati" conferma, come stabilito in precedenza, che 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.

Viene ribadito un meccanismo di redistribuzione degli importi non utilizzati per parziale o totale mancato conseguimento della performance a favore di coloro che nella graduatoria generale di

valutazione (comprensiva quindi di obiettivi e comportamenti) hanno raggiunto o superato un determinato punteggio.

Nell'ambito della contrattazione tuttavia, si è pervenuti a prevedere come soglia per la distribuzione di tale fondo speciale il raggiungimento di 70 punti complessivi nella valutazione.

Inoltre si è stabilito che la quota da redistribuire è pari al 70 % e non all'intero importo come precedentemente disciplinato, lasciando confluire la restante quota del 30% all'economie di bilancio.

Come elemento di novità, in linea con l'esigenza di fornire un più adeguato riconoscimento alle figure che si impegnano maggiormente nella realizzazione degli obiettivi dell'Ente, viene istituito un ulteriore premio, c.d. di apicalità, consistente una retribuzione di risultato pari a 1.300,00 euro annui lordi da corrispondersi al 30% del totale dei valutati in ordine di merito. Inoltre, nella rosa di tali soggetti più meritevoli, viene individuato un ulteriore gruppo più ristretto, pari al 20% del totale dei valutati sempre seguendo l'ordine del punteggio, cui attribuire un premio, c.d. di eccellenza, per un importo di 1.600,00 euro annui lordi che si aggiunge al precedente. Entrambi gli importi sono da rapportarsi al numero di giorni lavorati.

Inoltre, sempre in un'ottica di differenziazione, viene prevista con riferimento all'ambito della Sicurezza sui luoghi di lavoro cui l'Amministrazione rivolge una specifica attenzione anche in relazione all'area di contrattazione dei dipendenti che esercitano i diversi compiti correlati all'emergenza, una quota di retribuzione di risultato pari a 1.500,00 euro annui lordi per incentivare le prestazioni che devono essere garantite dalle figure di Datore di Lavoro e Datore di Lavoro delegato, ai sensi del Dlgs. 81/2008, al fine di consentire un'armonica ed efficace gestione della materia.

Nell'ipotesi di mancata accettazione da parte del Direttore di Servizio della delega in questione, la relativa quota di retribuzione di risultato verrà corrisposta per il 40% al Datore di Lavoro delegante (Direttore di Dipartimento o altro Apicale), mentre il 60% viene dirottata ad economia di bilancio.

Si specifica, infine, che 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 legata alla performance.

L'art. 10 "Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge" prevede che l'importo della retribuzione di risultato venga 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.

La norma risultava già operante con riferimento ai compensi legali ma è stata estesa alle altre forme di incentivazione previste dalle leggi a fini contenitivi delle risorse.

L'art. 11 "Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in caso di affidamento di incarichi ad interim all'interno dell'ente" ribadisce quanto già previsto in materia di incarichi ad interim all'interno dell'Ente in precedenza nell'ambito delle norme di concertazione, mentre adesso assume ad istituto assegnato dalla normativa di primo livello alla contrattazione decentrata integrativa.

L'art. 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" stabilisce che 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.

Analisi degli articoli relativi alle norme contenute nel documento di confronto del 29.04.2025:

L'art. 1 "Affidamento e revoca degli incarichi" disciplina l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, disponendo che le posizioni dirigenziali previste dalla macrostruttura dell'Ente debbano 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. Viene ribadito che 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 conferiti a tempo determinato e la loro durata è disciplinata, anche con riferimento a specifiche fattispecie, dalla normativa regionale.

Ad ogni dirigente deve essere affidato un solo incarico dirigenziale e se, in relazione a 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.

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

In riferimento all'istituto della revoca si rinvia ai contratti collettivi regionali di lavoro.

L'art. 2 "Criteri generali per l'elaborazione dei programmi relativi all'attività di formazione ed aggiornamento dei dirigenti" definisce i criteri generali cui si ispirano le attività formative volte a favorire l'affermazione della cultura del risultato e a rafforzare il ruolo della formazione e dell'aggiornamento professionale.

L'art. 3 "Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro" stabilisce che 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.

L'art. 4 "Criteri del sistema di valutazione della performance dei dirigenti" disciplina i criteri del sistema di valutazione dei dirigenti, apportando alcune novità rispetto al contratto precedente. La valutazione è formata dal raggiungimento degli obiettivi e dalle prestazioni comportamentali, che pesano rispettivamente il 50% l'una, a differenza della precedente ripartizione del 60% e il 40%. Le prestazioni comportamentali vengono valutate tramite apposita scheda, rinnovata rispetto al precedente contratto al fine di poter ottenere una maggiore diversificazione dei punteggi.

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

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

Nel documento di confronto in questione, vengono rinnovate le disposizioni in materia hygiene factor sostituendo fattispecie datate con nuovi obblighi più pregnanti quale ad esempio quello del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali trattandosi di una fattispecie specificamente prevista da recenti norme di riferimento.

L'art. 5 "Valutazione degli incarichi di studio" ribadisce quanto già previsto nel precedente contratto.

Art. 6 "Retribuzione di posizione". La retribuzione di posizione viene rideterminata, tenendo conto dei parametri indicati all'art. 52 del CCRL 22.05.2024 e nei limiti delle risorse di cui all'art. 47 del CCRL 29.02.08, così come richiamato dall'art. 50 del CCRL 22.05.2024.

Le novità riguardano la retribuzione di posizione, prevedendo un aumento per tutte le posizioni dirigenziali di Servizio, tranne le posizioni dirigenziali di studio, consulenza e ricerca. Viene prevista, inoltre, una nuova fascia di graduazione delle posizioni dirigenziali di Servizio più elevata rispetto alla disciplina precedente. Questa fascia è riservata alle posizioni con peso superiore a 70 punti. La complessità che caratterizza queste posizioni sia sotto il profilo della strategia sia dell'attività esercitata su comporta per esse il riconoscimento dell'altissima professionalità. Anche per la posizioni dirigenziali di Dipartimento è previsto un aumento della retribuzione di posizione che risultava fermo ai valori stabiliti nel 2010 a seguito dell'entrata in vigore del precedente CCRL. Un'ulteriore novità riguarda l'introduzione delle c.d. "fasce di ingresso" che prevedono, per i primi sei mesi di incarico ricoperto dal dirigente all'interno dell'Ente, una diminuzione della retribuzione di posizione pari a 5.000,00 euro, ad esclusione delle posizioni dirigenziali di consulenza, studio e ricerca.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa.

Tabella riepilogativa delle tipologie di posizioni dirigenziali e rispettivo aggiornamento della retribuzione di posizione (prevista in Euro annui lordi per tredici mensilità)			
Categorie di posizioni	Retribuzione di posizione		
A) – Posizioni dirigenziali di consulenza, studio e ricerca; Posizioni dirigenziali di unità di progetto senza direzione di struttura; Posizioni dirigenziali con funzioni ispettive.	27.000,00		
	Fasce di punteggio risultante dal sistema di graduazione dei dirigenti	Retribuzione di posizione precedente	Retribuzione di posizione a seguito della sottoscrizione del contratto
	da 0 a punti 15	38.500,00 €	43.500,00 €

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 recepito con deliberazione n. 665 del 18 dicembre 2017	da punti 20 a punti 30	45.000,00 €	48.000,00 €
	da punti 35 a punti 45	49.000,00 €	52.000,00 €
	da punti 50 a punti 55	53.000,00 €	56.000,00 €
	da punti 60 a punti 65	57.000,00 €	60.000,00 €
	da 70 punti in poi (nuova fascia)	-	61.000,00 €
	Retribuzione di posizione precedente		Retribuzione di posizione a seguito della sottoscrizione del contratto
C) Posizioni dirigenziali di Dipartimento.	67.500,00 €		75.500,00 €

Art. 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” individua gli incarichi aggiuntivi di natura generale e trasversale.

Viene prevista, in relazione ai risultati raggiunti, una retribuzione aggiuntiva di risultato per i dirigenti incaricati della funzione di Vicesegretario pari a euro 13.500,00.- annui lordi e per gli incarichi di Vicedirettore di Dipartimento all’interno del Dipartimento TALPP per un importo pari 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.

Parimenti viene stabilita una retribuzione aggiuntiva di risultato pari a 1.500,00 euro annui lordi anche per le altre figure di Vicedirettore di Dipartimento eventualmente nominate dagli stessi Direttori di Dipartimento.

Vengono retribuiti, in relazione ai risultati raggiunti, i precedenti incarichi aggiuntivi di:

- RSPP per un importo pari a 10.500,00 euro per il 2024 e pari a 700 euro per il 2025;
- Vicedirettore del Dipartimento TALPP per un importo pari a 10.500,00 euro per il 2024 per ciascuno degli incarichi di Vicedirezione e pari a 700,00 euro per il 2025 per l’incarico di Vicedirezione Patrimonio e Lavori Pubblici e 1.750,00 per l’incarico di Vicedirezione Pianificazione e Infrastrutture, fino al mese di maggio 2025.

La retribuzione di risultato per tutti gli incarichi aggiuntivi di cui sopra viene erogata solo a seguito di valutazione mediante apposita scheda.

Art. 8 “Trasferimento o conferimento a soggetti esterni all’ente di funzioni o attività dell’ente” che sancisce che 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.

Art. 9 “Regole per la sostituzione dei dirigenti” disciplina le regole per la sostituzione dei dirigenti nell’ipotesi di ferie e altre assenze retribuite o assenze non retribuite inferiori a 30 giorni, ribadendo che i dirigenti non possono essere sostituiti dalle posizioni organizzative.

La sostituzione in questione non comporta compensi ad eccezione dei casi in cui sono attivi i vice Direttori, già incentivati come previsto dall'articolo 7 di cui sopra.

Art. 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 documento di "confronto" cessano di avere efficacia le precedenti disposizioni contenute nei precedenti verbali di concertazione.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Si riporta di seguito la tabella di sintesi delle risorse complessive da poter utilizzare nel 2025 destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti e comprensive sia degli istituti e importi già negoziati nelle precedenti annualità sia di quelli oggetto della negoziazione e certificazione odierna. Per quanto riguarda gli ulteriori aspetti di analisi e dettaglio, si rinvia a quanto descritto nella relazione tecnico-finanziaria.

Destinazione delle risorse 2025 relativamente alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato relative all'intera macrostruttura e alle modifiche intervenute nell'anno.	
Retribuzione di posizione dirigenti	1.685.416,44
Retribuzione di risultato - performance	589.895,75
Retribuzione di risultato - premi di apicalità ed eccellenza	22.600,00
Retribuzione di risultato - Vicesegretario	13.500,00
Retribuzione di risultato - RSPP e Vicedirezioni	9.275,00
Retribuzione di risultato - Datore di Lavoro e Datore di Lavoro Delegato	46.500,00
Totale retribuzione di risultato dirigenti	681.770,75
Altri compensi	10.591,20
Totale complessivo 2025	2.377.778,39

c) *Effetti abrogativi impliciti*

Non rilevante.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.

Le previsioni contenute nei documenti sottoposti a certificazione riguardanti gli istituti premiali del merito sono ampiamente innovative rispetto alla storia dell'Ente come desumibile dalla illustrazione dell'articolato e con, riferimento agli specifici premi della apicalità e dell'eccellenza, rispondono all'esigenza di creare nuovi stimoli per una classe dirigente che ha raggiunto un certo grado di esperienza nel ruolo.

Per quanto riguarda gli incentivi legati agli adempimenti di cui al decreto legislativo n. 81/2008 l'obiettivo è quello di impostare un sistema organico della sicurezza in cui gli aspetti di gestione ordinaria della sicurezza dei luoghi di lavoro si coniughino integralmente con quelli dell'emergenza e vedano funzionare armonicamente l'interazione tra le varie figure deputate alla gestione delle diverse attività (attivazione ed esercitazione delle squadre di emergenza, e armonizzazione della responsabilità sulle parti comuni degli edifici e coordinamento degli interventi strutturali).

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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente allo specifico argomento di contrattazione sottoposto alla certificazione.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

Quelli previsti dal Piano della Performance 2025-2027, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, adottato con deliberazione giunta n. 18 del 27.01.2025, fatte salve eventuali variazioni di fine esercizio.

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

Con riferimento alle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025, a seguito dell'introduzione dei nuovi istituti regolati dal CCDI e dal documento di confronto in questione, è possibile registrare, rispetto agli importi previsti nella composizione del fondo, alcuni risparmi sulle varie forme di retribuzione accessoria.

Nello specifico, come già descritto sopra, sono da evidenziare la misura stabile prevista relativa al 30% degli importi non utilizzati per il fisiologico parziale o totale mancato conseguimento della performance nonché la quota di retribuzione di risultato per i premi di apicalità ed eccellenza non distribuita per i giorni di assenza dal servizio che costituiscono ambedue forme di economie di bilancio.

Una forma di economia di Bilancio che si genera sovente è, inoltre, quella dovuta alla fisiologica vacanza su alcune posizioni dirigenziali, per le quali viene attivato l'istituto dell'incarico ad interim

fino al reclutamento del titolare, che comporta un risparmio pari al 50 % del valore della retribuzione di posizione riconnessa alle singole posizioni vacanti, come si evince dalla norma dell'articolo 11 del CCDI.

Con riferimento invece alla situazione contingente riguardante l'attuale incarico elettivo, si evidenzia che, fino alla fine dell'incarico e, quindi, per gli esercizi 2025 e venturo, le risorse calcolate nel fondo per la retribuzione accessoria della posizione dirigenziale "Dipartimento Scuola, Educazione, Promozione Turistica, Culturale e Sportiva", costituiscono un risparmio in quanto non vengono erogate, poiché le funzioni relative a tale direzione sono ricomprese nel contratto in essere del Direttore Generale.

Parimenti con riferimento al risultato aggiuntiva per i compiti del Datore di Lavoro, prevista dall'articolo 9 del documento di confronto, si può riscontrare un risparmio di 1.500,00 euro rispetto alle previsioni del fondo, in quanto non viene corrisposto al Direttore Generale per le funzioni di Datore di Lavoro del Dipartimento sopra indicato.

Per quanto concerne il Datore di Lavoro delegato, il risparmio potenziale è dato dalla mancata accettazione della delega, stimata circa al 50% delle posizioni e per una quota del 60% espressamente destinata, dalla relativa norma, ad economia nel caso di inutilizzo dell'istituto.

In relazione alle figure di RSPP e Vicedirettori del Dipartimento TALPP e Vicedirettori dei restanti Dipartimenti, il raggiungimento totale del premio è subordinato all'apposita scheda di valutazione, ove non si raggiungesse pienamente il punteggio totale disponibile.

Alla luce delle considerazioni precedenti è possibile, dunque, ipotizzare un risparmio di circa 200.000,00 euro rispetto agli importi previsti nella composizione del fondo.

Trieste, (v. data firma digitale)

Il Direttore del Servizio Risorse Umane
(dott.ssa Manuela Sartore)

(Documento firmato digitalmente)