

COMUNE DI URBINO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER L' ACCORDO DECENTRATO ECONOMICO ANNO 2023 AREA DIRIGENZA

Sulla base a quanto previsto e chiarito nella circolare della RGS n. 25 del 19/7/2012, è redatta la presente relazione illustrativa;

In data 29/12/2023 è stato sottoscritto il verbale di confronto con il quale è stato definito il contratto decentrato normativo anno 2023 area Dirigenza ed è stato stabilito il fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigente.

Considerato che il confronto si è svolto nell'ambito dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente e sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali;

Qui si enumerano gli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto decentrato del personale dirigente - Parte economica 2023:

Data di sottoscrizione ipotesi verbale di confronto	19__/_12__/_2023 (una data dopo la prima autorizzazione di giunta)
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 – 31/12/2023
Soggetti Firmatari	-il Dott. Michele Cancellieri – Presidente della delegazione per la costituzione del Fondo per la dirigenza; -il Dott. Marco Feduzzi –Dirigente Unico del Comune di Urbino
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Viene sottoscritta l'ipotesi di verbale di confronto per quando riguarda la parte normativa ed economica del contratto decentrato anno 2023
Risorse decentrate complessive	Il fondo della retribuzione di risultato per il dirigente è stato quantificato complessivamente nel rispetto dell'art. 57 CCNL 2016-2018
Organo di revisione economico finanziaria	Il verbale di confronto per la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale dirigente viene inviato, insieme alla presente relazione, al revisore dei conti dell'ente per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione positiva (ex art. 40 del d.lgs. n. 165/2001). Nel caso il revisore dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.
attestazioni varie	con Deliberazione di Consiglio n. 19 del 13.03.2023 è stato approvato <i>"il D.U.P. per il triennio 2023 – 2025</i> -con Deliberazione di Consiglio n. 20 del 13.03.2023 è stato approvato <i>"il bilancio di previsione per il triennio 2023 – 2025 e la nota di aggiornamento del D.U.P.";</i> -con deliberazione di Giunta n. 72 del 26.05.2023 è stato approvato <i>il PIAO contenente il piano di fabbisogno occupazionale per il triennio 2023 – 2025,</i> -con deliberazioni di Giunta n. 32 del 17.03.2023 è stato approvato <i>il PEG 2023-2025,</i> - L'ente, ai sensi del d.lgs. 97/2016 e delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, ha approvato la sezione Trasparenza, nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTCPT) per il triennio 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta n.72 del 26.05.2023. - L'obbligo di pubblicazione del Piano previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, è stato assolto per tutti i cinque anni precedenti. - La Relazione della Performance, per l'anno 2022, è stata validata da

	<i>Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009</i>										
Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse e risultati attesi	Per l'utilizzo delle risorse vengono richiamate le disposizioni di cui agli articoli 9,10,11,12 del verbale di confronto del nuovo contratto collettivo decentrato area dirigenza (2023) stipulato in data 29/12/2023; retribuzione e posizione La determinazione della misura massima e minima della retribuzione di posizione varia nell'ambito dei limiti minimi e massimi stabiliti dal contratto nazionale. L'entità della retribuzione di posizione è determinata sulla base di parametri, di cui al successivo articolo, che consente di misurare l'indice di responsabilità, la complessità organizzativa, il livello di innovazione, il valore strategico. Criteri per la valutazione della retribuzione di posizione Per la graduazione della retribuzione di posizione la Giunta individua con proprio atto specifici criteri di valutazione che tengano conto dei seguenti parametri: <table> <tr> <td>1. Dimensione organizzativa</td><td>fino a punti 30</td></tr> <tr> <td>2. Complessità Gestionale</td><td>fino a punti 26</td></tr> <tr> <td>3. Complessità del sistema relazionale</td><td>fino a punti 24</td></tr> <tr> <td>4. Attività di controllo vigilanza e direzione</td><td>fino a punti 10</td></tr> <tr> <td>5. Strategicità della struttura</td><td>fino a punti 10</td></tr> </table> Modalità di utilizzo del fondo per retribuzione di risultato La quota del fondo destinata annualmente alla retribuzione di risultato non potrà essere inferiore al 30% del fondo complessivo. Criteri di valutazione del Dirigente La valutazione del Dirigente è affidata al Nucleo di Valutazione appositamente costituito, sulla base degli obiettivi affidati al Dirigente. La valutazione del Dirigente avviene mediante procedure che garantiscano la massima 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. L'individuazione degli obiettivi da conseguire avviene annualmente attraverso gli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente. La mancata esplicitazione preventiva degli obiettivi equivale all'assegnazione di obiettivi di mantenimento dei servizi c/o delle attività affidate. La mancata esplicitazione preventiva del peso degli obiettivi comporta l'esclusione di tale elemento dal procedimento di valutazione. Il mancato conseguimento, totale o parziale, di obiettivi per cause oggettivamente non imputabili al Dirigente è convenzionalmente equiparato al totale conseguimento degli obiettivi. Le procedure di valutazione negativa sono formalmente avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce al fine di consentire al Dirigente di assumere i correttivi necessari per ricondurre il proprio operato nell'ambito di una valutazione positiva, Le modalità di valutazione del Dirigente, ivi comprese le procedure di contestazione di valutazione negativa, sono oggetto di confronto e garantiscono un equo contraddittorio fra valutatori e valutati, con diritto all'assistenza delle OO.SS. e/o del legale di fiducia.	1. Dimensione organizzativa	fino a punti 30	2. Complessità Gestionale	fino a punti 26	3. Complessità del sistema relazionale	fino a punti 24	4. Attività di controllo vigilanza e direzione	fino a punti 10	5. Strategicità della struttura	fino a punti 10
1. Dimensione organizzativa	fino a punti 30										
2. Complessità Gestionale	fino a punti 26										
3. Complessità del sistema relazionale	fino a punti 24										
4. Attività di controllo vigilanza e direzione	fino a punti 10										
5. Strategicità della struttura	fino a punti 10										

Urbino 29/12/2023

Il Segretario Generale
f.to Dott. Michele Cancellieri