

ALLEGATO A

COMUNE DI URBINO
Provincia di Pesaro e Urbino
APPROVATO
6.9.305.5.12-2024
5.12.2024

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA**

PARTE NORMATIVA 2024/2026

Richiamati:

- il C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Funzioni Locali, triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 16.7.2024, e, in particolare:
 - o l'art. 7, comma 4, che individua le modalità di designazione dei componenti della delegazione trattante di parte pubblica;
 - o l'art. 8, che prevede che i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa;
 - o l'art. 35, che stabilisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
 - o l'art. 39, che disciplina gli incrementi del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020;
- il CCNL, triennio 2016 - 2018, sottoscritto il 17.12.2020, per la parte non espressamente derogata, ovvero disapplicata, dal successivo CCNL;
- il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150;
- l'art. 23 del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75;
- gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, OGGETTO E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina le materie di cui all'art. 35 del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni locali, sottoscritto il 16.7.2024 e si applica a tutto il personale dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, del Comune di Urbino.
2. Il CCDI suddetto ha validità per il triennio 2024/2026 per la parte normativa; ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva, salva diversa decorrenza indicata nello stesso, e conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto integrativo - ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni locali del 16.07.2024 - fatta eccezione:
 - per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti che ne impongano la revisione;
 - per volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, c. 4, del CCNL del 16.07.2024, la definizione di diversi criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato, è negoziata fra le Parti con cadenza annuale ed è avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione dell'ente. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce alla parte sindacale una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo annuale della retribuzione di posizione e di risultato.

ART. 2

VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le Parti convengono che - con cadenza annuale - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto; mediante incontro tra le Parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART. 3

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Partifirmatarie si incontrano per chiarire in maniera consensuale il loro significato.
2. La parte interessata invia all'altra parte una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. In ogni caso la clausola controversa deve fare riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
4. Le Parti firmatarie si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

5. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

ART. 4 DIRITTO ALLO SCIOPERO – LIMITAZIONI

1. Tutti i dirigenti possono esercitare il diritto di sciopero fermo restando le limitazioni per coloro che garantiscono i servizi essenziali come individuati dall'ente.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente preposto a uno di detti servizi essenziali, oltre ad assicurare la propria presenza in servizio, qualora la stessa sia indispensabile al funzionamento del servizio, è tenuto:
 - ad esprimere, entro ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero stesso, chiedendo la conseguente sostituzione, qualora sia possibile;
 - a comunicare ai dipendenti interessati, assegnati alla struttura di responsabilità, l'esonero dallo sciopero, in quanto adibiti ai servizi pubblici essenziali, e ciò entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero stesso, informandone la RSU;
 - ad effettuare tutti gli altri adempimenti posti in capo al dirigente, come previsti dall'art. 18 del CCDI del personale non dirigenziale Parte normativa 2023-2025, sottoscritto il 22.12.2023, cui si effettua espresso rinvio.
3. Analoga disciplina sussiste anche nel caso di svolgimento delle assemblee dove essere parimenti garantita - da parte dei dirigenti interessati - la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi essenziali. Il segretario comunale provvederà a rendere noto alla cittadinanza l'elenco del personale, anche dirigenziale tenuto alle prestazioni indispensabili ed esonerato dallo sciopero, ovvero 3al partecipare all'assemblea.

ART. 5 LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Il Comune di Urbino tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso la prevenzione, il monitoraggio e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008, come successivamente modificato ed integrato.
2. La valutazione dei rischi riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress da lavoro-correlato*, in applicazione dell'Accordo europeo del 08.10.2004, e quelli riguardanti le lavoratrici, in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
3. La tutela della salute dei lavoratori comprende non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale e si attua attraverso le misure generali espressamente previste dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, come successivamente integrato e modificato.
4. Ogni dirigente concorre alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, proponendo all'amministrazione - su base pluriennale - una programmazione degli interventi necessari a garantire la massima tutela possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme vigenti.
5. L'amministrazione definisce la priorità attraverso gli idonei strumenti di programmazione, nei limiti delle disponibilità di bilancio, assegnando risorse finanziarie congrue alla

realizzazione degli interventi pianificati, e ciò sulla base alle proposte dei dirigenti, di cui al precedente comma 4.

6. L'amministrazione, nella predisposizione dei piani di formazione, adempie agli obblighi di formazione di cui al D.Lgs. 81/2008, tenendo conto anche delle indicazioni che i dirigenti dovranno fornire in merito.
7. Le Parti prendono atto che la disciplina in materia di sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 81/2008, si applica integralmente anche al personale di qualifica dirigenziale.

TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

ART. 6 **OGGETTIVI E STRUMENTI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, pubblica e sindacale, è lo strumento per costituire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole; al dialogo costruttivo e trasparente; alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire l'esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema di relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e diriforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privatae familiare.
4. Le relazioni sindacali si articolano nell'ente nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione che si articola in informazione e confronto;
 - contrattazione integrativa.

ART. 7 **INFORMAZIONE**

1. L'Informazione costituisce strumento atto ad offrire alla parte sindacale la possibilità valutare le misure che l'ente intende adottare sulle materie di cui agli artt. 34 e 35 del CCNT, del 16.07.2024, in quanto soggette a Confronto e a Contrattazione integrativa; verificare preventivamente il loro potenziale impatto; esprimere osservazioni e proposte.
2. Sono, altresì, oggetto di sola Informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, ivi comprendendo la programmazione triennale del fabbisogno di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alle organizzazioni sindacali.
3. Sono, altresì, oggetto di sola Informazione semestrale, in attesa di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, i dati concernenti:
 - la dotazione organica;
 - le procedure concorsuali programmate;
 - i contratti a tempo determinato costituiti, ivi comprendendo quelli ex artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000;
 - sulle assenze del personale di cui all'art. 29 del CCNT, del 17.12.2020;
 - sugli andamenti formativi;

- sull'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione, in assenza di trasferimento di personale.
4. L'informazione consiste nella trasmissione preventiva (effettuata in forma scritta) ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, c. 2, del CCNL del 16.7.2024, di dati, elementi conoscitivi, proposte di provvedimenti in corso di adozione, al fine di consentire loro di prendere visione delle questioni trattate e di poterle esaminare.
 5. L'informazione deve essere data, in modo completo ed esaustivo, entro i termini sotto riportati:
 - almeno 5 giorni prima, per le materie di cui al precedente comma 2, non soggette a confronto, né a contrattazione integrativa;
 - almeno 10 giorni prima, per le materie soggette a confronto (nel caso d'urgenza, i termini sono ridotti a 5);
 - almeno 10 giorni prima, per le materie soggette a contrattazione integrativa.

ART. 8 CONFRONTO

1. Il *Confronto* - che si attua sulle materie di cui all'art. 34 del CCNL del 16.7.2024, nonché, in attesa di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, sulle materie di cui all'art. 6, c. 2, del medesimo CCNL - consiste in un dialogo costruttivo tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali e permette ai sindacati di:
 - partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare;
 - esprimere apposite e approfondite valutazioni in merito.
2. Il Confronto si sviluppa, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 16.7.2024, attraverso le seguenti fasi:
 - a) inizia con l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure che l'ente intende adottare, con le modalità previste per l'informazione;
 - b) qualora richiesto dai soggetti sindacali (obbligatoriamente, entro i successivi 5 giorni lavorativi dall'informazione) prosegue con l'incontro (che deve avvenire non oltre 10 giorni dalla richiesta stessa) tra la parte pubblica e quella sindacale. L'incontro può essere proposto anche dall'ente, qualora contestuale all'invio dell'informazione;
 - c) termina con la sottoscrizione di un Accordo (qualora non raggiunga l'accordo, l'amministrazione può procedere unilateralmente all'adozione dei provvedimenti nelle materie rimesse alla prescritta relazione sindacale, previa redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse in sede di trattative);
 - d) ha una durata massima di 30 giorni, per cui gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale.

ART. 9 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Essendo il Comune di Urbino un Ente con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 dell'art. 35 (Contrattazione Integrativa - Materie) del CCNL 2019/2021 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 34 CCNL (Confronto), salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.

TITOLO III
CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 10
**CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. Le Parti convengono di definire annualmente, in accordo fra le medesime, la percentuale delle risorse decentrate annuali da destinare alla retribuzione di risultato, fermo restando che alla stessa non potrà essere attribuita una quota inferiore al 15%, né superiore al 40%.
2. In ogni caso, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali, per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica, di cui al successivo art. 15 del presente contratto.
3. Nel caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti, da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici della retribuzione di posizione e di risultato.
4. Le parti convengono che, in caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di posizione o di risultato, i risparmi costituiscono economia di bilancio.

ART. 11
CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti in esito del processo valutativo della performance, secondo le modalità definite nel sistema vigente in materia, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG/PIAO, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è determinato in misura proporzionale al punteggio totale riportato in sede di valutazione annuale, per correlazione diretta e pesata in base alla indennità di posizione in essere.
3. Le Parti prendono atto che nel Comune di Urbino non trova applicazione la disciplina speciale di cui all'art. 23, c. 2, 3, 4, del CCNL del 16/07/2024, in quanto l'attuale dotazione organica dirigenziale non è superiore a 5 unità.

ART. 12
PERSONALE UTILIZZATO IN CONVENZIONE (ART. 36 CCNL 16.7.2024)

1. Il Comune, qualora intenda stipulare Convenzioni con altre amministrazioni ai sensi, condizioni e modalità di cui all'art. 36 del CCNL 2019-2021, si impegna a darne adeguata preventiva informazione alle OO.SS della dirigenza, specificando i motivi e la necessità dell'utilizzo di personale assegnato da altri enti o dell'assegnazione ad altri enti di dirigenti.
2. Al personale eventualmente utilizzato in convenzione, il Comune corrisponderà, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6 del medesimo CCNL 2019-2021, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico. In base alla valutazione di performance conseguita,

corrisponderà inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

ART. 13
CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE PREVISTE
DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico della dirigenza, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato ai dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, secondo i criteri di cui all'art. 35, c. 1, lett. e), del CCNL del 16.7.2024, con le risorse di cui all'art. 57, c.2, lett. b), del CCNT. 17.12.2020.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, che confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per essere distribuite secondo quanto previsto dalle predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'ente.
3. Rientrano nella fattispecie dei "compensi previsti da specifiche disposizioni di legge" quelli relativi ad introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 c, nello specifico:
 - i contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare od acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei relativi risparmi;
 - le convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali e, comunque, per prestazioni, verso terzopaganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

ART. 14
INCARICHI AD INTERIM ED AGGIUNTIVI - DEFINIZIONE DELLA PERCENTUALE
DI INCREMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare è attribuito (a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione) un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. L'affidamento ad un dirigente dell'incarico aggiuntivo di Responsabile della Trasparenza (qualora tale figura sia separata da quella di Responsabile della Prevenzione della Corruzione) comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 7%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
3. L'affidamento ad un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 10%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
4. L'affidamento ad un dirigente dell'incarico di Responsabile della Transazione al Digitale comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 10%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.

5. L'affidamento ad un dirigente dell'incarico di Data Protection Officer comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 7%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
6. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito del processo di valutazione annuale collegato all'incarico ad interim/aggiuntivo conferito e sarà rapportata al punteggio totale riportato in sede di valutazione annuale, così come previsto dal precedente art. 11, c. 2, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi, normalmente attribuiti e ricoperti per periodi pari o superiori ad un mese.
7. Qualora l'incarico ad interim dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

ART. 15

CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 17.12.2020

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione interna che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente a tempo indeterminato sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla nuova macrostruttura dell'ente, con una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella conosciuta al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto il differenziale di retribuzione di posizione, secondo le modalità indicate dall'art.31, c. 3, del CCNL del 17.12.2020 disciplina definita dai successivi commi del presente articolo.
2. La misura del differenziale, di cui al precedente comma 1, è determinata nella misura minima prevista nel vigente CCNL.
3. Il differenziale è dovuto all'interessato fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il relativo onere è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato attingendo dalle seguenti risorse, nel rispetto dell'ordine sotto indicato:
 - somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
 - somme non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione;
 - economie derivanti dall'anno precedente.

ART. 16

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE

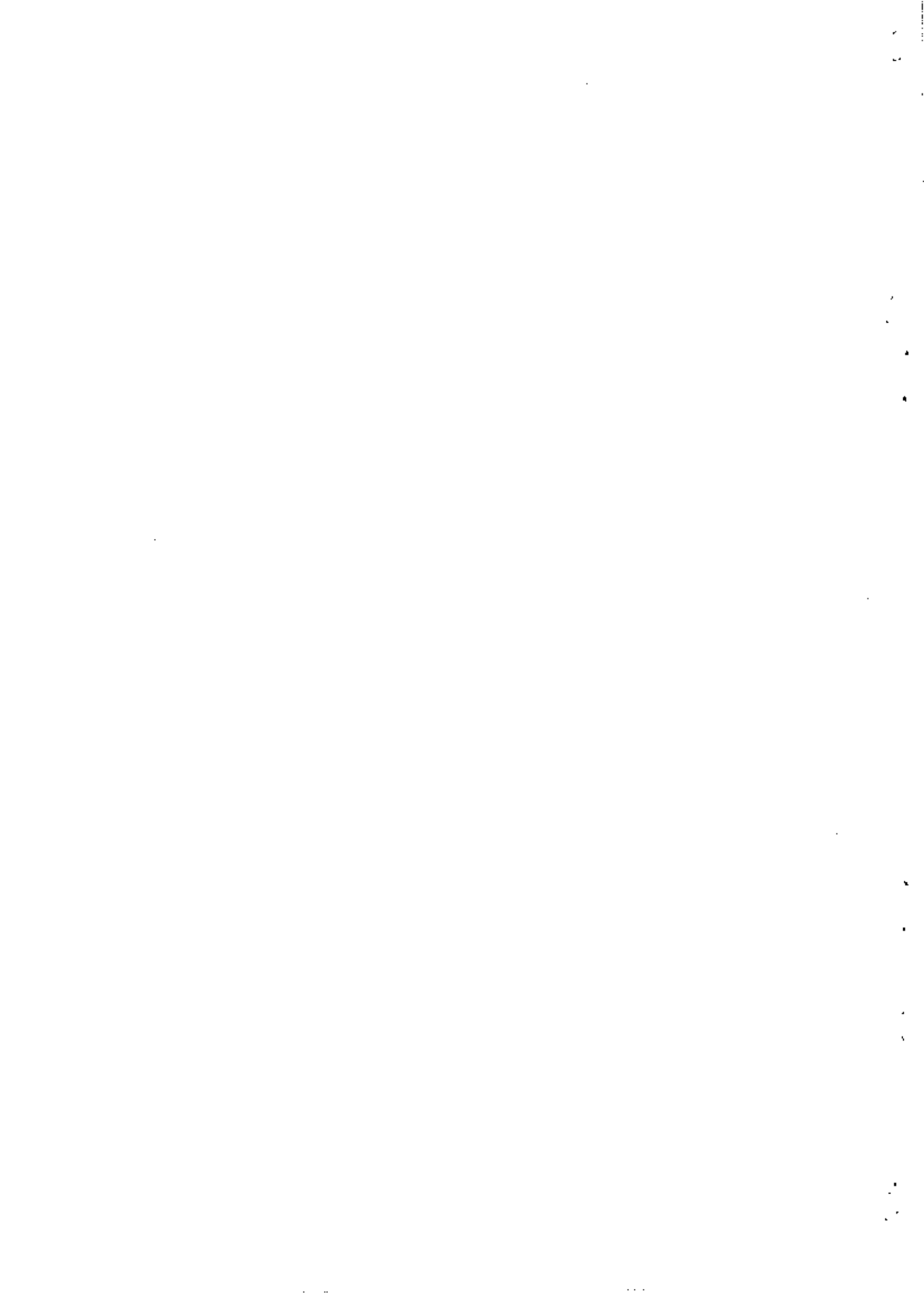
1. Al dirigente in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RLA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari all'80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione degli eventuali compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota percentuale di cui al comma 1 del presente articolo, è interamente erogata, con carattere di fissità e periodicità mensile, all'interessato.
3. In caso di distacco parziale o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato sulla base della corrispondente percentuale di distacco.

ART. 17
WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti si dichiarano disponibili ad aprire un tavolo di confronto per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale, qualora si rendessero disponibili apposite risorse per tali finalità, nei limiti dell'art. 26 del CCNL del 16.7.2024.

ART. 18
BUONO PASTO

1. I dirigenti hanno diritto al buono pasto. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa, in base ai criteri stabiliti nel relativo Regolamento approvato dalla giunta del Comune di Urbino.





COMUNE DI URBINO
Settore Economico Finanziario Personale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE
GIURIDICO TRIENNIO 2024-2026
ECONOMICO PER L'ANNO 2024 E 2025

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	30/12/2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024 – 31/12/2026 per la parte giuridica 01/01/2024 – 31/12/2025 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante	-Dott. Michele Cancellieri: Presidente della delegazione trattante della parte datoriale Ai sensi dell'art. 35 c. 4 del CCNL del 16.07.2024 e trattandosi di un Comune con meno di tre dirigenti, la contrattazione integrativa per la parte dirigenziale è stata oggetto di informativa rivolta alle RSU aziendali ed alle seguenti OO.SS. territoriali: FP CGIL, CISL FP
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto integrativo del personale dirigente, parte giuridica triennio 2024-2026. Criteri generali per la distribuzione e la destinazione delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2024 e 2025
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì - Parere del Revisore Contabile, verbale n.38 del 23/12/2025 Esito: Nessun rilievo
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessori	Visti: <ul style="list-style-type: none">• il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 22.01.2025;• la delibera di Consiglio Comunale n. 114 in data 27.12.2024 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027;• la delibera di Consiglio Comunale n. 115 in data 27.12.2024, esecutiva, e successive modificazioni e integrazioni con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025-2027;• la delibera di Giunta Comunale n. 1 in data 10.01.2025 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027; È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009? Il programma per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 22.01.2025 con la quale si è provveduto ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Eventuali Osservazioni	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2)? Sì, sono state effettuate le pubblicazioni previste nell'apposita sezione della pagina web Amministrazione Trasparente del Comune di Urbino</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OTV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Ai sensi del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato al D.Lgs. n. 150/2009, il NdV ha validato la relazione sulla performance anno 2024 del Comune di Urbino approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 118/2025.</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) Il contratto integrativo si compone di 18 articoli

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Nell'ambito dell'ipotesi di contratto collettivo parte economica 2024 e 2025 le parti hanno stabilito le modalità di utilizzo delle risorse del fondo del personale dirigenziale come segue:

1. Ributuzione di posizione e di risultato: sia per l'anno 2024 che per l'anno 2025 il 70% di fondo complessivo viene destinato alla retribuzione di posizione ed il restante 30% per la retribuzione di risultato
2. Incentivi specifici: stanziamento di risorse per Incentivi tecnici dirigenza ex Decreto-Legge n. 73/2025;
3. Somme da destinare all'utilizzo di Dirigenti mediante convenzione ex art. 36 CCNT, Dirigenza Enti Locali del 16.07.2024;

C) Effetti abrogativi impliciti

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CDI o non compatibili con i contenuti dello stesso si considerano abrogate.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

- la metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali di cui alla delibera di Giunta Municipale n. 267 del 29.12.2023 si compone del punteggio relativo alla rilevanza strategica e di quello relativo alla rilevanza organizzativa. Nella Metodologia sono anche definiti gli elementi di complessità organizzativa necessari per l'applicazione della stessa;
- l'attribuzione dei fattori di rilevanza strategica è stata effettuata, in coerenza alle priorità del mandato amministrativo;
- il trattamento economico è individuato correlando il punteggio della pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione con la fascia di punteggio e la relativa retribuzione di posizione;

- con la delibera di Giunta Municipale n. 7/2024 e con la delibera di Giunta Municipale n. 142/2025 sono determinate le relative indennità di posizione, relativamente dal 01.01.2023 e poi dal 01.05.2025.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente nello specifico accordo.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Urbino, nonché dei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione delle disposizioni del CCNL del 17/12/2020, è stato definito, ai sensi dell'art. 57 e dell'articolo 39 comma 1 del CCNL 2019-2021.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

	2024	2025
Unico importo annuale rideterminato in base al valore medio dei fondi del personale dirigente di analoghe strutture amministrative pubbliche presenti in Urbino e in particolare con riferimento all'ultimo fondo dirigenza del comune di Urbino (anno 2014)	64.658,25 €	116.008,49 €
Incremento di cui all'art. 39 comma 1 CCNL 16/07/2024 – Incremento del 2,01% del monte salari 2018	1.299,63 €	1.299,63 €
TOT RISORSE STABILI	65.957,88 €	117.308,12 €
Risorse incentivi per funzioni tecniche – (D.Lgs. 36/2023)	- €	20.000,00 €
TOT RISORSE VARIABILI	- €	20.000,00 €

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Voco non pertinente.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

	2024	2025
TOT RISORSE STABILI	65.957,88 €	117.308,12 €
TOT RISORSE VARIABILI	- €	20.000,00 €
TOT RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	65.957,88 €	137.308,12 €

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
Voce non pertinente.

Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
--

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione
Voce non pertinente.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
Nel contratto decentrato integrativo 2024-2026 sono richiamati i criteri generali per la distribuzione delle risorse destinato alla retribuzione di posizione e di risultato. La cui contrattazione avviene in sede annuale. Sono, inoltre, riportati i criteri di riparto delle forme di incentivazione per specifiche disposizioni di legge.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare
Non ci sono altre destinazioni da regolare

Sezione IV - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Il Fondo per gli anni 2024 e 2025 risulta costituito di sole risorse stabili (le risorse variabili sono solo previste da specifiche disposizioni di legge) pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (la retribuzione di posizione) sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrate nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'art.4, comma 2, del D. lgs. n. 150/2009. Attualmente in sede di definizione dei documenti di programmazione finanziaria (DLP, Bilancio, PEG e PIAO) si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi gestionali e delle risorse a tutta la struttura organizzativa. Gli obiettivi affidati vengono debitamente pesati. La valutazione finale avviene da parte del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera
 Parte non pertinente allo specifico accordo

Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2024-2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2023

	2023	2024	2025
Unico importo annuale rideterminato in base al valore medio dei fondi del personale dirigente di analoghe strutture amministrative pubbliche presenti in Urbino e in particolare con riferimento all'ultimo fondo dirigenza del comune di Urbino (anno 2014)	64.658,25 €	64.658,25 €	116.008,49 €
Incremento di cui all'art. 39 comma 1 CCNL 16/07/2024 – incremento del 2,01% del monte salari 2018	€ -	1.299,63 €	1.299,63 €
TOT RISORSE STABILI	64.658,25 €	65.957,88 €	117.308,12 €
Risorse incentivi per funzioni tecniche – (D.Lgs. 36/2023)	€ -	€ -	20.000,00 €
TOT RISORSE VARIABILI	€ -	€ -	20.000,00 €
TOT RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	64.658,25 €	65.957,88 €	137.308,12 €

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione

	2023	2024	2025
TOT RISORSE STABILI	64.658,25 €	65.957,88 €	117.308,12 €
TOT RISORSE VARIABILI	€ -	€ -	20.000,00 €
TOT RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	64.658,25 €	65.957,88 €	137.308,12 €

Nell'ipotesi di contratto collettivo è stata definita esclusivamente la ripartizione del Fondo destinata alla retribuzione di posizione e di risultato, stabilendo una quota del 70% per la retribuzione di posizione e del 30% per quella di risultato.

Modulo IV Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione 1 - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

In sede di predisposizione del Bilancio di Previsione, lo stanziamento iniziale del Fondo per le risorse decentrate è contenuto complessivamente nel limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e s.m.i. La quantificazione delle risorse da imputarsi in corrispondenza delle varie missioni e programmi, così come previsto dalla contabilità armonizzata di cui al D.lgs. 118/2011 e s.m.i., e in fase successiva, in corrispondenza dei vari capitoli del Pcg, è operata attraverso l'accorpamento dei dati elaborati in via previsionale della procedura informatica delle paghe. Mensilmente, i dati relativi alle somme del salario accessorio sono scaricati automaticamente in contabilità dal programma di elaborazione degli stipendi, e i relativi mandati di pagamento sono emessi nel limite degli impegni assunti al momento della costituzione del Fondo, a loro volta nel limite degli stanziamenti degli appositi capitoli di Bilancio.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno risulta rispettato.

L'art. 23 comma 2 del D. Lgs. N. 75/2017 prevede che: "a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è abrogato". Il trattamento accessorio dell'anno 2016 pertanto costituisce la base di riferimento ai fini del limite di spesa del Fondo.

Il Comune di Urbino ha reintrodotto la figura dirigenziale a far data dal 01.01.2023 e pertanto nell'anno 2016 era un ente senza dirigenza. Per la definizione del Fondo per il CDI del personale dirigente si è fatto riferimento alla deliberazione della Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia 211/2022/PAR che ha stabilito: *"in ipotesi di prima istituzione delle posizioni dirigenziali è possibile (ri)determinare l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, includendovi quelle relative al personale con qualifica dirigenziale, calcolate sulla base di valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti"*.

La ricostituzione del Fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigenziale nel 2023 è quindi stata implementata in base al valore medio dei fondi del personale dirigente di analoghe strutture amministrative pubbliche presenti in Urbino e in particolare con riferimento all'ultimo fondo dirigenza del comune di Urbino (anno 2014, previsto in euro 137.939,12 per n. 2 figure dirigenziali).

Il fondo per il personale dirigente, per l'anno 2024 e 2025, è stato costituito in conformità con quanto previsto al paragrafo precedente, tenendo in considerazione gli aumenti di cui all'art. 39 del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area funzioni locali triennio 2019 – 2021 stipulato in data 16.07.2024.

Si fa presente che, a partire dal 01.01.2024, la consistenza del personale dirigenziale del Comune di Urbino è la seguente:

- dal 01.01.2024 ad oggi: n. 1 dirigente a tempo indeterminato incardinato in altro Ente (fino al 31.08.2025 presso l'Unione Montana dell'Alta Valle del Metauro, dal 01.09.2025 presso la Provincia di Pesaro e Urbino), in servizio presso il Comune di Urbino per una parte dell'orario (60% fino al 31.08.2025, 40% dal 01.09.2025 al 31.12.2025) sulla base di apposita convenzione;
- dal 01.05.2025 ad oggi: n. 1 dirigente a tempo determinato presso l'Area Tecnica del Comune di Urbino, nominato fino alla scadenza del mandato del Sindaco (prevista nel 2029)

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale della spesa relativa ai fondi destinati alla contrattazione decentrata, oneri compresi, sono stati previsti nel Bilancio di Previsione 2025-2027 e relativi residui riferiti all'anno 2024. In applicazione del nuovo principio della competenza finanziaria potenziata, di cui al punto 5.2 dell'Allegato 4/2 del D.lgs. n. 118/2011 e s.m.i.:

- a) le spese di personale risultanti dalla retribuzione di posizione sono imputate all'esercizio di riferimento;
- b) le spese di personale relative alla retribuzione di risultato sono stanziare nell'esercizio cui il fondo si riferisce e all'atto della sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, le risorse risultano definitivamente vincolate, confluiscono nel Fondo Pluriennale Vincolato e contestualmente sono impegnate nell'esercizio successivo, anno in cui tali spese diventano esigibili.

Pertanto alla luce del principio sopraindicato, le spese di personale di cui al punto a), oltre a oneri riflessi e Irap, sono impegnate sugli stanziamenti del Bilancio 2024 e 2025 delle varie missioni e programmi dei macroaggregati 01 "Redditi da lavoro dipendente" e 02 "Imposte e tasse a carico dell'Ente"; le spese di personale di cui al punto b), oltre a oneri riflessi e Irap, sono coperte dagli stanziamenti del Bilancio 2024 e 2025 del Fondo Pluriennale Vincolato delle varie missioni e programmi del macroaggregato 10 e andranno a costituire il fondo pluriennale vincolato di spesa 2025 che sarà iscritto quale fondo pluriennale vincolato di entrata di parte corrente sull'esercizio 2026.

Urbino, 30/12/2025

L'Incaricata di E.Q. del Settore
Economico Finanziario Personale
Rag. Ornella Valentini



Documento
firmato da:
Ornella Valentini
31.12.2025
08:23:48 UTC

