



**Cremona**

COMUNE DI CREMONA

Settore Risorse Umane

**Contratto collettivo integrativo ai sensi dell'art. 45 del CCNL 17.12.2020 AREA DIRIGENZA in merito ai criteri di riparto del Fondo risorse decentrate e ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

**Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Pre-intesa 16.12.2021 in ordine al Contratto Collettivo Integrativo, parte economica</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica Presidente: SEGRETARIO GENERALE – Dott.ssa Di Girolamo Componenti: DIRETTORE DEL SETTORE RISORSE UMANE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIR.COM, CIDA Firmatarie della preintesa: DIREL Firmatarie del contratto: DIREL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	criteri di riparto del Fondo risorse decentrate e criteri per la determinazione della retribuzione di risultato 2021.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> <b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> <b>Dato non disponibile</b>
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: L'organo di Controllo è rilevato quanto segue:  Nessun Rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 27 ottobre 2021 con deliberazione n. 197 (quarto provvedimento di variazione) così come successivamente modificato.</b>
	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 <b>Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale 74/25050 del 24 marzo 2021 per il triennio 2021 - 2023.</b> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni di competenza degli Enti Locali.</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>IL NdV ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) anno 2020 in data 18 giugno 2021.</b>
<b>Eventuali osservazioni: nessuna</b>	

**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) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, è di **€ 611.609,00**; tale importo, al netto delle somme non soggette a limite, corrispondenti ad €. 15.251,00, non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016 come disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017. **Il fondo, così costituito, finanzia le retribuzioni di posizione e quelle di risultato relativamente all'anno 2021.**
- Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura", e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la quota del fondo finalizzata a corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta ad € 470.247,33 pari a circa il 77% dell'intero fondo.
- Le parti, convengono, inoltre, che: la retribuzione di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo definito, in ultimo, dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 237 del 23.12.2020.
- La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17.12.2020, tenuto conto che al punteggio più elevato corrisponde l'indennità massima contrattuale pari ad € 45.409,00 mentre l'indennità minima non è mai inferiore al minimo contrattuale stabilito indipendentemente dal punteggio di ponderazione risultante dalla valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.
- Al fine di rispettare il principio secondo il quale il fondo di risultato debba essere teoricamente interamente distribuibile (così come sancito nel vigente CCNL all'art 57/terzo comma), la quota finalizzata alla retribuzione di risultato anno 2021 sarà integrata per l'importo derivante da eventuali economie provenienti dall'importo finalizzato alla posizione per il medesimo anno.
- La quota di risultato sarà distribuita sulla competenza 2021 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale secondo i criteri applicativi redatti nell'apposita scheda allegata all'intesa.
- Le parti definiscono l'importo della maggiorazione di cui all'art. 30 del CCNL nel 33% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, individuando, contestualmente in n. 2 unità la quota di personale a cui attribuire tale maggiorazione, dando, pertanto, attuazione a quanto disposto dalle norme contrattuali.
- Le parti, inoltre, definiscono i criteri utili alla definizione della quota di risultato spettante ai dirigenti a cui è stato affidato l'interim di una direzione, individuando nel 30% la percentuale da applicare alla retribuzione di posizione, ai fini della individuazione dell'importo massimo attribuibile a titolo di risultato al dirigente incaricato dell'interim stesso; si definisce contestualmente, che il raggiungimento di un punteggio inferiore a 20 p. (rispetto ai 40 teoricamente assegnabili) comporta l'attribuzione di una quota a titolo di risultato ridotta rispetto alla percentuale sopra indicata e, precisamente, pari al 15% della retribuzione di posizione.
- Infine, quali clausole di chiusura, le parti convengono sull'opportunità di attivare un apposito tavolo di trattativa, a partire dai primi mesi del 2022, utile a rivalutare gli istituti dell'interim e della differenziazione del risultato nonché a definire, in particolare, la destinazione delle risorse finalizzate a retribuzione di posizione che in un determinato anno non siano state interamente utilizzate per tale finalità.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2021 è conforme ai contenuti dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive del fondo non inferiore al 15%. Si riassume qui di seguito il finanziamento delle due voci retributive accessorie ovvero:

- ✓ QUOTA FINALIZZATA ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE: € 470.247,33 (77% del fondo complessivo)

- ✓ QUOTA FINALIZZATA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO: € 141.361,67 (23% del fondo complessivo)

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Stante la natura ed i contenuti del contratto decentrato con validità annuale, non vi sono effetti abrogativi impliciti.

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il Regolamento del Sistema di Performance Management (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 239 del 28 dicembre 2010 e successivamente modificato con deliberazione n. 174 del 23 ottobre 2014) nonché il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Cremona (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 23 giugno 2012 anch'esso modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 23 ottobre 2014).

La meritocrazia e la premialità è inoltre correlata ai risultati attesi di cui alla programmazione del Piano Esecutivo di Gestione deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione, unificato organicamente al Piano della Performance dell'Ente, strumenti di programmazione e consuntivazione adottati ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs 267/2000.

### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto l'istituto di cui sopra non è previsto dal Contratto Nazionale dell'area della dirigenza.

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

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Cremona ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione integrandolo con il Piano della Performance quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Ciò premesso, dalla sottoscrizione del CCI 2021, si attende il raggiungimento dei risultati nel rispetto dei criteri stabiliti nello schema di valutazione, corredato dall'apposita scheda, allegato al CCI, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2020, a cui si fa rimando.

La valutazione dei dirigenti articolata in 3 macro ambiti fondamentali illustrati nel suddetto schema, e l'erogazione del conseguente premio di risultato, sono subordinate al seguente vincolo di risultato di Ente:

*Per l'Amministrazione Comunale di Cremona l'obiettivo "Equilibri di bilancio", è considerato obiettivo altamente strategico il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità.*

*Gli equilibri di bilancio dovranno essere garantiti entrambi.*

*Tale obiettivo produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione dell'indennità di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.*

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Il CCI ha riservato alla retribuzione di risultato una quota percentuale pari al 23% dell'intero fondo rispettando abbondantemente il vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo previsto dal CCNL in vigore.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
RISORSE UMANE

*Dott. Fabio Scio*

*FIRMATO DIGITALMENTE AI SENSI DEL  
TESTO UNICO DPR 445/2000  
E DEL DLgs 82/2005*