



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMPARTO
Parte giuridica anno 2023-2025
Parte economica anno 2023
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	Pre-intesa _16.10.2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 Validità giuridica 2023-2025, validità economica 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica -SEGRETARIO GENERALE (presidente) -DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE (componente) -DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO/ENTRATE (componente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL CSE-CSA PL Rappresentanza Sindacale Unitaria Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL Rappresentanza Sindacale Unitaria
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Cremona a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.22 Definizione criteri e modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 e criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	Sull'intesa verrà acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti. <i>Rilievi dell'Organo di controllo interno:</i>



	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della <i>Performance</i> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Premesso che ai sensi e per gli effetti delle seguenti norme:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) art. 6 del Decreto Legge 80/2021 (cvt in Legge n.113/2021), che ha introdotto il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO); b) Decreto Ministeriale n. 81/2022: Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano integrato di Attività e Organizzazione; c) Decreto Ministeriale n. 132/2022: Regolamento recante definizione del contenuto del PIAO; d) Nota circolare del Dipartimento Funzione Pubblica contenente le indicazioni operative in materia di Piano integrato di Attività e Organizzazione; <p>gli adempimenti previsti dalle seguenti disposizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) art. 6, co. 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, co. 594, lett. a), della L. 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, co. 1, lett. a), e 1-ter, del d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); f) articolo 48, comma 1, del d.lgs 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive) <p>sono soppressi e assorbiti nel PIAO;</p> <p>si dà atto che la Giunta Comunale ha approvato i seguenti atti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deliberazione n. 129 del 14/06/2023: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: determinazioni. 2. Deliberazione n. 183 del 9/08/2023: aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: determinazioni 3. Deliberazione n. 153 del 12 luglio 2023 “Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2022, ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b), del D.Lgs. 150/2009”. <p>È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 Vedi Delibera di Giunta n. 129 del 14/06/2023: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: determinazioni</p>
--	--	---



Cremona
COMUNE DI CREMONA

		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 33/2013 il riferimento è l'art. 10 del D.Lgs. 150/2009)</i> Il Comune di Cremona ha assolto l'obbligo previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (atti sopra richiamati)</p> <hr/> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6., del D.Lgs. n. 150/2009</i></p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) anno 2022 in data 13.7.2023 (la documentazione è pubblicata sul sito web dell'Ente, sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sub "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe").</p>
<p>Eventuali osservazioni: nessuna</p>		

I.1 - 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

Oggetto della presente relazione è l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, parte normativa con validità per il triennio 2023-2025, che disciplina il rapporto di lavoro, le relazioni sindacali, i criteri generali per l'attribuzione di premi e indennità, etc. e parte economica per l'anno 2023 per la ripartizione delle risorse stabili e variabili individuate nel Fondo risorse decentrate del personale non dirigente del Comune di Cremona, nonché dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

L'ipotesi di contratto è sottoscritta ai sensi dell'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto funzioni locali per il personale non dirigente, sottoscritto il 16/11/2022 (di seguito CCNL 2019-2021) e richiama:

-l'atto di indirizzo (Deliberazione n. 176 del 26 luglio 2023) della Giunta comunale alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione delle risorse disponibili;

-le determinazioni dirigenziali n. 985 del 13 giugno 2023 e n. 1371 del 9 agosto 2023 di costituzione del Fondo a seguito delle direttive espresse dalla Giunta Comunale.

Il Contratto si compone di un totale di 30 articoli e 3 allegati come segue:

25 articoli per quanto attiene la parte giuridica:

- ART. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e durata
- ART. 2 – Relazioni sindacali
- ART. 3 - Interpretazione



ART. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

ART. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa;

ART. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale;

ART. 7 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

ART. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

ART. 9 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

ART. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

ART. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

ART. 12 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate;

ART. 13 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità

ART. 14 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la loro retribuzione di risultato

ART. 15 - Elevazione dei limiti previsti in ordine ai turni notturni effettuabili nel mese

ART. 16 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

ART. 17 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

ART. 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

ART. 19 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

ART. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

ART. 21 - Valore dell'indennità di funzione e criteri per la sua erogazione

ART. 22 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni

ART. 23 - Facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno

ART. 24 - Differenziazione del premio individuale e definizione della quota di destinatari

ART. 25 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate

La parte economica è disciplinata dai restanti 5 articoli:

ART. 26 – Oggetto e durata

ART. 27 – Criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2023

ART. 28 – Budget di settore e criteri di bilanciamento

ART.29- Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative/funzionari con incarichi di elevata qualificazione e per la correlazione con altri compensi

ART. 30 – Somme non utilizzate

Il contratto contiene i seguenti documenti:

- la tabella a) con il riepilogo degli importi destinati dal Fondo e le ipotesi di utilizzo

- All. 1 - Scheda valutazione funzionari titolari di incarico di elevata qualificazione

- All. 2 – Scheda di valutazione personale non dirigente

- All. 3 – Accordo in ordine alle progressioni economiche orizzontali 2023



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Contratto disciplina:

- criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa (art. 80, comma 2 lettere a) e b) CCNL 2019-2021), con esplicito riferimento alla differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019-2021);
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Condizioni di lavoro" (art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 2019-2021 e art. 70bis CCNL 21/05/2018)
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Servizio esterno" (art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018);
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Specifiche responsabilità" (art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 2019-2021 x art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018);
- misure e criteri per l'erogazione dell'"indennità di funzione" (art. 80, comma 2, lett. 5) CCNL 2019-2021 ex art. 56 sexies CCNL 21/05/2018);
- criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei funzionari incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione con altri compensi;
- criteri per la destinazione delle risorse residue non utilizzate aventi carattere di stabilità e certezza;
- criteri per l'attivazione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023.

Dettagliatamente si illustrano di seguito le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023

L'Accordo per le progressioni economiche orizzontali prevede quanto segue:

- *criteri di attribuzione*: riconoscimento di un numero di progressioni complessivamente non superiore al 20% per settore degli aventi diritto in servizio al 1° gennaio 2023; selezione con formazione di apposita graduatoria distinta per categorie giuridiche e per settore; definizione delle graduatorie sulla base della media della valutazione del triennio e del punteggio ottenuto tramite apposita scheda di valutazione.
- *obiettivo che si vuole raggiungere*: riconoscere il merito ai dipendenti dell'Ente.
- *Importo stimato previsto nel Fondo*: massimo € 80.000,00 per il solo anno 2023
- *Riferimento alla norma del CCNL*: Art. 14 CCNL 2019-2021.
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 7 CCI parte giuridica 2023

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 80, c. 2 lett. b) CCNL 2019-2021)

- *descrizione*: compensi erogati in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), secondo i criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione.
- *Importo massimo previsto nel fondo*: € 534.366,00 comprensivi della quota destinata alla "differenziazione del premio individuale".
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 80, comma 2 lett. b), CCNL 2019-2021.



Cremona
COMUNE DI CREMONA

- Criteri: obiettivi individuali o di gruppo attribuiti dal Dirigente/Responsabile con apposita scheda di valutazione (Allegato 2 al contratto integrativo); comportamenti organizzativi (qualità ed accuratezza, orientamento al risultato, *problem solving*, lavorare in *team*); riconoscimento del premio ai dipendenti che hanno lavorato almeno 6 mesi e che hanno ottenuto un punteggio di almeno 30 punti su 50.

Differenziazione del premio individuale: è definito nel 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti valutati positivamente, ed è attribuito a non oltre il 10% del personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate;

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: gratificazione, valorizzazione, motivazione e stimolo al miglioramento dei dipendenti direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi di Performance dell'ente.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 80, c. 2 lett. a) CCNL 2019-2021

- descrizione: ripartizione di incentivi per la realizzazione di specifici progetti collegati al raggiungimento di obiettivi di Performance di ente e/o di settore.

- L'importo massimo previsto nel Fondo: € 136.200,00 di risorse messe a disposizione dalla Giunta ed euro 33.210,00 derivanti da contributi di terzi (eterofinanziate)

- riferimento alla norma del CCNL: art. 80, comma 2 lett. a), CCNL 2019-2021.

- criteri di attribuzione: tramite attribuzione di obiettivi di Settore e/o trasversali e di gruppo come approvati dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 176 del 26/07/2023.

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: valorizzazione e motivazione dei dipendenti che sono direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi di Performance di Ente e di settore.

INDENNITÀ DI TURNO, INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ COMPENSI ART. 24 CCNL 14.9.2000, INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 80, comma 2, lett. d) e INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO (Art. 100 CCNL 2019-2021)

- descrizione: trattasi di compensi che non hanno caratteristiche di fissità, ma vengono erogati a fronte dell'espletamento di servizi che comportano gli istituti della turnazione, della reperibilità, della maggiorazione oraria per servizi festivi e/o notturni, del "disagio", del maneggio valori e servizi esterni del personale della polizia locale.

- Importo massimo previsto nel fondo: € 250.000,00 (turni e reperibilità); € 70.000,00 (condizioni di lavoro); €70.000,00 (servizio esterno).

- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24 CCNL 14.9.2000, art. 80, comma 2, lettere c), d), e art. 100 del CCNL 2019-2021

- criteri di attribuzione: Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente a quei dipendenti adibiti a tali servizi.



Cremona
COMUNE DI CREMONA

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare il disagio o il rischio correlato allo svolgimento di specifiche attività

INDENNITÀ PER “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ” (Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 2019-2021)

- descrizione: incentivo volto a remunerare personale individuato con apposito atto dirigenziale, appartenente alla categoria D, C e B, impegnato in specifiche attività che richiedono l'assunzione di responsabilità particolari

- importo massimo previsto nel fondo: € 50.000,00.

- riferimento alla norma del CCNL: Art. 80, comma 2, lett. e)

- criteri di attribuzione: gli incarichi compensati con l'indennità sono attribuiti con atto formale del dirigente.

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: motivare e incentivare quei dipendenti non titolari di incarico di elevata qualificazione per l'esercizio di compiti a vantaggio della collettività che comportano l'attribuzione di responsabilità non remunerate con altri istituti contrattuali.

INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (Art. 97 CCNL 2019-2021)

- descrizione: trattasi di compensi erogati al personale della Polizia Locale di categoria C e D, non titolare di incarico di elevata qualificazione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

- importo massimo previsto nel fondo € 3.000,00

- riferimento alla norma del CCNL: Art. 97 CCNL 2019-2021.

- criteri di attribuzione: con cadenza annuale il Comandante, nel limite delle risorse disponibili, attribuisce e quantifica con atto formale l'indennità di funzione in base alle situazioni ascrivibili alla posizione e al ruolo ricoperto dal dipendente. Il contratto definisce le situazioni per le quali è possibile attribuire l'indennità in argomento nonché gli importi correlati al grado ricoperto dal dipendente (ufficiale o agente) e al numero di situazioni ascrivibili alla medesima posizione.

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare lo svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di responsabilità.

ALTRE DESTINAZIONI NON SPECIFICAMENTE INDIVIDUATE NELL'IPOTESI DI CONTRATTO

art. 80, comma 2 lettera g) incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali

INCENTIVI PER IL PERSONALE CHE ASSISTE ALLE CELEBRAZIONI DEI MATRIMONI CIVILI ai sensi della Legge 449/1997



Cremona
COMUNE DI CREMONA

- descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: remunerare dipendenti impegnati fuori dal normale orario di servizio ad erogare servizi pubblici non essenziali e/o prestazioni verso terzi paganti (matrimoni celebrati in giorni festivi);

- importo previsto nel fondo: € 4.000,00;

- riferimento alla norma del CCNL: art. 80, comma 2, lettera g);

- criteri di remunerazione: la liquidazione avviene in base ore effettuate dal personale in occasione delle celebrazioni di matrimoni e unioni civili.

INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE art. 80 c. 2 lettera g): art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e art. 45 del d.lgs 36/2023 e art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018.

- descrizione e criteri di remunerazione: incentivi riconosciuti per l'esercizio di Funzioni Tecniche per appalti e lavori pubblici e incentivi riconosciuti per il recupero dell'evasione fiscale.

- Importo previsto: € 100.000,00 per incentivi Funzion Tecniche e € 46.000,00 per il recupero dell'evasione fiscale.

- Riferimento alla norma: art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e, a partire dal 1° luglio 2023, art. 45 del D.lgs 36/2023 e Regolamento per la costituzione e ripartizione del Fondo per gli incentivi tecnici; legge 145/2018, art. 1, comma 1091 e Regolamento incentivi anti evasione relativo agli accertamenti IMU e TARI.

- criteri di remunerazione: incentivo a vantaggio del personale dell'ente per lo svolgimento di determinate attività in base alla disciplina del D.Lgs. 50/2016 e del D.lgs 36/2023 e Legge 145/2018.

INCENTIVI PER L'AVVOCATURA COMUNALE art. 80 c. 2 lettera g) – art. 27 CCNL 14.9.2000, Decreto Legge n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi da erogare al personale adibito all'Avvocatura dell'Ente come previsto dal Regolamento e dalle norme specifiche.

Il compenso è stabilito attraverso puntuali relazioni redatte sulla base dei criteri previsti negli appositi Regolamenti dell'Ente.

- importo previsto € 40.000,00;

- riferimento alla norma del CCNL: Art. 80, comma 2 lettera g) e il Regolamento di organizzazione dell'avvocatura civica e della rappresentanza e difesa in giudizio dell'amministrazione comunale, approvato, da ultimo, con Delibera di Giunta n. 235 del 23/12/2014;

- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 26, comma 2 lettera c) CCDI 10/12/2018.



In base dei criteri di cui sopra, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

FONDO COMPARTO PARTE STABILE 2023		UTILIZZO FONDO 2023		
	importi	A	UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE	Importi
Unico importo consolidato (IUC)	1.472.864,00		Progressioni orizzontali anni precedenti	650.000,00
RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) 2011 al 2022	246.002,00		Progressioni orizzontali anno	80.000,00
Trattamento accessorio personale trasferito per decentramento e delega di funzioni.	13.725,00		Indennità di comparto	290.000,00
differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3-D1	53.475,00		Indennità educatrici asili nido	40.000,00
EURO 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019	56.576,00		Indennità ex VIII qual. Personale non titolare di EQ	3.000,00
differenziali PEO previsti dall'art. 64 CCNL 2018 per il personale in servizio	34.806,00		Indennità servizio esterno Polizia Locale	70.000,00
Differenziali PEO di cui all'art. 76 CCNL 2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	29.975,00		Indennità turno, reperibilità	250.000,00
Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018;	55.263,00		Indennità condizioni di lavoro	70.000,00
			Compensi specifiche responsabilità	50.000,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi	-105.972,00		Indennità di funzione polizia locale	3.000,00
riduzione per processi di esternalizzazione	-45.444,00			
TOTALE PARTE STABILE	1.811.270,00		IPOTESI TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	1.506.000,00
RISORSE VARIABILI		B	UTILIZZI DI PARTE VARIABILE E una quota di parte stabile	
RIA una tantum cessati anno 2022	6.510,00		PERFORMANCE ORGANIZZATIVA incluse risorse eterofinanziate	169.410,00
0,65% del Monte salari 1997	79.500,00			
Per obiettivi dell'ente (eterofinanziate)	33.210,00			
Per obiettivi dell'ente	136.200,00			
Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 (quota 2021 e 2022)	110.526,00		PERFORMANCE INDIVIDUALE	534.366,00
Quota pari a ca. l'88% dello 0,22 per cento del monte salari 2018.	32.560,00			
TOTALE	398.506,00		TOTALE	703.776,00
specifiche disposizioni di legge		C	UTILIZZI per Specifiche disposizioni di legge	importo
<i>Matrimoni</i>	4.000,00		<i>Matrimoni</i>	4.000,00
<i>Incentivi avvocatura</i>	40.000,00		<i>Incentivi avvocatura</i>	40.000,00
<i>Messi notificatori</i>	1.000,00		<i>Messi notificatori</i>	1.000,00
<i>Incentivi IMU-TARI</i>	46.000,00		<i>Incentivi IMU-TARI</i>	46.000,00
<i>funzioni tecniche</i>	100.000,00		<i>funzioni tecniche</i>	100.000,00
	191.000,00			191.000,00
	2.400.776,00		TOTALE UTILIZZI FONDO 2022	2.400.776,00

Tutti gli importi sono indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.



C) effetti abrogativi impliciti

Il nuovo contratto collettivo integrativo determina l'abrogazione implicita delle corrispondenti norme del contratto collettivo integrativo precedente.

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

Le risorse decentrate sono erogate ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in vigore presso il Comune di Cremona.

L'erogazione dei premi di Performance individuale e Performance organizzativa avverrà all'esito del processo di Misurazione e Valutazione e dell'approvazione della relazione sulla performance adottata dalla Giunta.

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

Lo schema di CCI per l'anno 2023 prevede nuove progressioni economiche orizzontali. Le parti hanno disciplinato i criteri di attribuzione con specifico Accordo allegato 3) al CCDI 2023.

Il principio di selettività è assicurato da una valutazione, a cura di ogni dirigente responsabile, che tenga conto dei criteri previsti da una "scheda di valutazione dipendente", allegato 2) all'Accordo.

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

Così come stabilito dall'art. 6 del DL 80/2021 il Comune di Cremona ha approvato il PIAO, quale elemento centrale delle fasi di definizione, Misurazione e Valutazione delle Performance.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto Collettivo integrativo sono connessi al raggiungimento degli obiettivi individuali e di ente stabiliti dalla Giunta comunale.

Tali obiettivi, strettamente connessi con le linee di mandato del Sindaco, sono orientati alla realizzazione della *mission* dell'ente per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e di tutti gli *stakeholder* del territorio. A tal fine, il presente cci intende valorizzare il merito, riconoscere l'assunzione di responsabilità, lo svolgimento di attività e funzioni che comportano rischi o disagi o compiti gravosi.

Le indennità e i premi previsti dal contratto integrativo trovano copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione dell'ente e nei capitoli di bilancio assegnati dalla Giunta ai dirigenti responsabili.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
RISORSE UMANE
Dott. Fabio Scio