



Cremona
COMUNE DI CREMONA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA 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 26/09/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p><u>Parte Pubblica</u> -SEGRETARIO GENERALE (presidente) -DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE (componente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL DIREL-FEDIRETS <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> DIREL-FEDIRETS CGIL FP</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente del Comune di Cremona a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri e modalità di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2023, incarichi ad interim, welfare integrativo, esonero dallo sciopero, clausola di salvaguardia, personale in distacco sindacale.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>In data _ il collegio dei Revisori dei Conti, con PEC n. _____ ha certificato la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2023.</p> <p><i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i></p>



	<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 Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Considerato che ai sensi e per gli effetti delle seguenti norme:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) art. 6 del DL 80/2021 (cvt in L. 113 del 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 inerenti ai piani di cui alle 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>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</p> <p><i>Con la Delibera di Giunta n. 129 del 14/06/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, è stato approvato anche il Piano per la trasparenza e l'integrità.</i></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></p> <p>Il Comune di Cremona ha assolto l'obbligo previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009 (atti sopra richiamati)</p> <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>		

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 per l'anno 2023 che, ai sensi dell'art. 45 del CCNL del 17/12/2020, disciplina istituti e materie demandati dalla legge alla contrattazione integrativa.

Il Contratto si compone di 3 articoli:

1. Utilizzo del Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato
2. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
3. Rinvio al CCI 2022

Nelle sezioni che seguono sono in dettaglio illustrati i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e le modalità di utilizzo del fondo. Le parti danno atto che i criteri applicativi per l'attribuzione dei punteggi di performance sono definiti nell'apposita scheda di valutazione allegata al CCI.

L'ipotesi di CCI prevede una norma di rinvio al contratto integrativo stipulato nel 2022, secondo la quale per tutto quanto non disciplinato espressamente da suddetta ipotesi, si fa riferimento alla disciplina del CCI 2022.

In tale norma di rinvio si precisa che la percentuale del 2,5% individuata nell'art. 9, co. 6 del CCI 2022, in materia di welfare, corrisponde a 15.432,00 euro; tale importo corrisponde, pertanto, alla quota del fondo che potrà essere utilizzata per l'attuazione delle disposizioni contrattuali in materia di welfare.

Allegato B) scheda valutazione performance dirigenti

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'ammontare complessivo del Fondo per remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2022 è di **euro 617.276,00**. La destinazione e l'utilizzo delle risorse sono conformi ai



Cremona
COMUNE DI CREMONA

contenuti dell'art. 57, comma 3, del CCNL 2018-2020 per cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% del totale delle risorse disponibili.

Nello specifico si destina:

- il 76% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di posizione corrispondente ad euro **468.914,00**
- il 24% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di risultato corrispondente ad euro **148.362,00**.

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

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

La **retribuzione di posizione** è attribuita in base alla ponderazione delle posizioni dirigenziali approvata con Deliberazione di Giunta n. 46 del 2 marzo 2022 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 192 del 30 agosto 2023 adottata a seguito della modifica dell'assetto organizzativo dell'ente approvata con Deliberazione n. 129 del 14 giugno 2023 e n. 154 del 12 luglio 2023.

Con Determinazione Dirigenziale n. 1025 del 19 giugno 2023 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate dell'Area della Dirigenza per l'anno 2023, parte stabile, e con Determinazione Dirigenziale n. 1398 del 14 agosto 2023 è stata costituita la parte variabile per un totale complessivo di euro 617.276,00 in attuazione degli artt. 56 e 57 del CCNL 2018/2020, nel rispetto del limite del Fondo dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23, c. 2 del D.lgs 75/2017.

La retribuzione di risultato:

a) è attribuita in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun dirigente correlato alla relativa fascia di appartenenza ed è distribuita tenendo conto:

- dei punteggi di performance ottenuti unitamente alla valutazione in ordine al comportamento manageriale, secondo i criteri applicativi individuati nell'apposita scheda di valutazione allegata al contratto integrativo
- dell'ammontare della quota destinata a tale voce;
- del numero dei dirigenti cui può essere distribuito.

b) è commisurata al periodo di svolgimento dell'incarico affidato, fermo restando il limite di 4 mesi, al di sotto del quale non potrà essere erogata alcuna retribuzione di risultato.

c) l'accesso alla premialità è in ogni caso subordinato al conseguimento di almeno il 50% del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

La fascia più alta della retribuzione di risultato è calcolata dividendo l'importo complessivo da destinare al risultato, decurtato dell'importo destinato a finanziare il premio di cui all'art. 30 del CCNL 2018-2020, per il numero dei dirigenti a cui attribuire il risultato. Le restanti fasce sono correlate a importi che si riducono gradualmente rispetto alla fascia più elevata, secondo lo schema di seguito indicato:

fascia	Punteggio ottenuto dal dirigente nella scheda di misurazione e valutazione performance	Retribuzione di risultato spettante
	$X \leq 60$	Nessuna retribuzione
5 ^a	$60 < X \leq 70$	Importo spettante corrisponde al 70% dell'importo della prima fascia

**Cremona**

COMUNE DI CREMONA

4 ^a	$70 < X \leq 80$	Importo spettante corrisponde al 75% dell'importo della prima fascia
3 ^a	$80 < X \leq 90$	Importo spettante corrisponde all'80% dell'importo della prima fascia
2 ^a	$90 < X \leq 95$	Importo spettante corrisponde al 90% dell'importo della prima fascia
1 ^a	$95 < X \leq 100$	Importo spettante corrisponde a quello della fascia più elevata

Le risorse della retribuzione di posizione relative ad incarichi affidati ad interim ad altro dirigente, al netto delle risorse attribuite a titolo di risultato a favore del medesimo dirigente cui l'interim è stato attribuito, incrementano la quota destinata a finanziare il risultato della dirigenza nell'anno di riferimento.

Eventuali quote di retribuzione di risultato non distribuite correlate a valutazioni **inferiori o uguali a 95 punti** costituiranno economia di bilancio.

DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 30 CCNL)

Nel rispetto dell'art. 30 CCNL 17/12/2020 l'importo della maggiorazione della retribuzione di risultato per i dirigenti che ottengono la valutazione più elevata è stabilita nel **33%** del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tale maggiorazione è attribuita ad un massimo di n. 2 dirigenti che abbiano ottenuto il punteggio più elevato e in caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato:

- 1- non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente
- 2- aver conseguito una valutazione media superiore nel triennio (per il 2022 è triennio 2020-2022)
- 3- maggiore anzianità nella categoria dirigenziale
- 4- maggiore anzianità nell'ente.

L'importo della maggiorazione è proporzionato al periodo di effettivo servizio.

INCARICHI AD INTERIM (ART. 58 CCNL)

Per incarichi affidati ad interim a copertura di posizioni dirigenziali temporaneamente prive di titolare, è riconosciuto, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo definito nel seguente modo:

- Raggiungimento di un punteggio superiore o uguale a 20 punti su 40 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla direzione coperta con l'interim di cui alla scheda di valutazione: attribuzione di un importo pari al 30% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato;
- Raggiungimento di un punteggio inferiore a 20 punti su 40 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati di cui alla scheda di valutazione: attribuzione di un importo pari al 15% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato.

CRITERI DI BILANCIAMENTO PER INCENTIVI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (IMU-TARI)

Nel caso di corresponsione di incentivi IMU TARI percepiti nel rispetto del "Regolamento comunale incentivi gestione entrata" e ai sensi dell'art. 1 co. 1091 della L. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) si prevede un bilanciamento in base ai seguenti criteri:



Cremona
COMUNE DI CREMONA

1. il bilanciamento non opera fino ad un importo dell'incentivo pari ad euro 2.000,00 (al lordo degli oneri e IRAP);
2. Per incentivi superiori a euro 2.000,00 (al lordo di oneri e IRAP) la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti è ridotta nella misura pari al 50% della parte di incentivo che eccede il tetto dei 2.000,00 al lordo degli oneri e dell'IRAP;
3. Se il dirigente percepisce anche la maggiorazione del premio la retribuzione di risultato è ridotta di un importo pari al 50% dell'intero incentivo da specifiche disposizioni di legge.

La parte di premio non attribuita per bilanciamento sarà redistribuita agli altri dirigenti non aventi diritto a incentivi da specifiche disposizioni di legge.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
RISORSE UMANE
(Dr. Fabio Scio)

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.lgs 82/2005 recante il Codice dell'Amministrazione Digitale