



Cremona
COMUNE DI CREMONA

ATTUAZIONE DELL'ART.26 DEL CCI 2023/2025
Personale non dirigente
Parte economica anno 2024
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	25/10/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica -SEGRETARIO GENERALE (presidente) -DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE (componente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL CSA Regioni autonomie locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: il CCI 2023-2025 è stato sottoscritto da RSU, CGIL, CISL e UIL. Con l'atto di cui in oggetto si dà attuazione ad una specifica disposizione contrattuale del CCI sopra richiamato che prevede l'ultrattività del CCI medesimo, con riferimento alla parte economica.</p>
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 2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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) sono soppressi e assorbiti nel PIAO; <p>La Giunta Comunale ha approvato i seguenti atti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deliberazione n. 24 del 16/02/2024: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026. 2. Deliberazione n. 75 del 3/04/2024: modifica del Funzionigramma dell’ente. 3. Deliberazione n. 170 del 7 agosto 2024 “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026”. 4. Deliberazione di Giunta Comunale n.149 del 29 maggio 2024: Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2023, ai sensi dell’art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009.
--	---	---



Cremona
COMUNE DI CREMONA

		<p><i>È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009?</i> Con delibera di Giunta n. 24 del 16 febbraio 2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 è stato approvato anche il Piano per la trasparenza e l'integrità.</p> <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> <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> Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) anno 2023 in data 6 giugno 2024 (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 attuazione dell'art. 26 del CCI 2023/2025 Personale non dirigente, ai sensi del quale l'accordo relativo alla parte economica 2023 dell'intesa "conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di nuovo accordo sulle medesime materie e si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Cremona anche comandato da altre amministrazioni.

Le parti sindacali e pubblica non hanno raggiunto una intesa in ordine alla parte economica del 2024, pertanto, in assenza di uno specifico accordo, rinviando alle previsioni di cui all'art. 26 del sopra richiamato CCI.

L'ipotesi, sottoscritta dal Presidente della delegazione di parte pubblica, richiama:

- la deliberazione n. 53 del 20 marzo 2024 con cui la Giunta comunale ha adottato appositi indirizzi in ordine alla costituzione del fondo e alla gestione della trattativa sindacale;
- la determinazione n. 549 del 9 aprile 2024 con cui il Dirigente del settore Risorse Umane ha provveduto a costituire il fondo risorse decentrate per il corrente anno e alla relativa trasmissione a parte sindacale;
- la deliberazione n. 174 del 28 agosto 2024 con cui la Giunta comunale, a seguito delle elezioni amministrative di giugno 2024 per il rinnovo del Consiglio comunale e del Sindaco, ha aggiorna-



Cremona

COMUNE DI CREMONA

to gli indirizzi per la costituzione del fondo confermando le direttive a suo tempo espresse per la gestione della trattativa sindacale;

- la determinazione n. 1571 del 18 settembre 2024 con cui il Dirigente del settore Risorse Umane ha rideterminato il fondo risorse decentrate, trasmettendo la relativa documentazione alle parti sindacali.

L'attuazione dell'art. 26 del CCI 2023/2025 consente di poter applicare anche per il 2024 le disposizioni definite dalle parti sindacale e pubblica nel 2023 in ordine ai criteri di utilizzo delle risorse decentrate stabili e variabili del Fondo per la contrattazione decentrata.

Risultano, conseguentemente, confermati per il 2024 i seguenti elementi e i relativi articoli di riferimento:

- o criteri di ripartizione delle risorse (art. 27),
- o budget di settore e i criteri di bilanciamento (art. 28),
- o criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei funzionari incaricati di elevata qualificazione (art. 29)
- o la destinazione delle somma non utilizzate (art. 30)

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Dettagliatamente si illustrano di seguito le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024:

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: € 514.155,00 comprensivi della quota destinata alla "differenziazione del premio individuale".

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

-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



Cremona
COMUNE DI CREMONA

raggiungimento di obiettivi di Performance di ente e/o di settore.

- L'Importo massimo previsto nel Fondo: € 143.000,00 di risorse messe a disposizione dalla Giunta ed euro 26.850,00 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. 174 del 28/08/2024 e n. 53 del 20/03/2024.

-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: € 290.000,00 (turni e reperibilità); € 42.000,00 (condizioni di lavoro); €49.000,00 (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.

- 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 alle aree dei Funzionari, istruttori e operatori esperti, 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



Cremona

COMUNE DI CREMONA

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 dell'area degli istruttori e dei funzionari, 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

-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: € 5.000,00;

-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. 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.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

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

-Riferimento alla norma:-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 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.



Cremona
COMUNE DI CREMONA

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

FONDO COMPARTO PARTE STABILE 2024		Previsione UTILIZZO FONDO 2024	
DESCRIZIONE	IMPORTO	A UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE	PREVISIONE
Unico importo consolidato (UIC)	1.472.864,00	Progressioni storiche, art. 80, c.1	525.000,00
RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità)	252.517,00	Differenziali B1-B3; D1-D3	65.000,00
Trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto	13.725,00	differenziali art. 80, c. 2, lett. j)	65.000,00
differenziali B3 e B1 e D3-D1	74.800,00	Indennità di comparto	300.000,00
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015	56.576,00	Indennità educatrici asili nido	40.000,00
Incrementi stipendiali differenziali PEO art. 64 per il personale in servizio	34.806,00	Indennità ex VIII qual.	1.100,00
differenziali art. 79, c. 1 lett d)	29.975,00	Indennità servizio esterno Polizia Locale	49.000,00
Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018;	55.263,00	Indennità turno, reperibilità	290.000,00
		Indennità condizioni di lavoro	42.000,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi	-105.972,00	Compensi speci. responsabilità	50.000,00
riduzione per processi esternalizzazione	-45.444,00	Indennità di funz. polizia locale	3.000,00
TOTALE PARTE STABILE	1.839.110,00	IPOTESI TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	1.430.100,00
RISORSE VARIABILI		B UTILIZZI DI PARTE VARIABILE E una quota di parte stabile	
RIA una tantum cessati anno 2023	3.585,00	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA incluse risorse eterofinanziate	169.850,00
Voce finanziata nella misura dello 0,56% circa del Monte Salari 1997	69.000,00		
Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente con risorse eterofinanziate	26.850,00		
Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente-risorse messe a disposizione della Giunta	143.000,00		
		PERFORMANCE INDIVIDUALE	514.155,00
0,22 per cento del monte salari 2018.	32.560,00	TOTALE	684.005,00
TOTALE	274.995,00	C UTILIZZI per Specifiche disposizioni di legge	importo
specifiche disposizioni di legge		Matrimoni	5.000,00
Matrimoni	5.000,00	Matrimoni	5.000,00
Incentivi avvocatura	40.000,00	Incentivi avvocatura	40.000,00
Messi notificatori	1.000,00	Messi notificatori	1.000,00
Incentivi IMU-TARI	46.000,00	Incentivi IMU-TARI	46.000,00



Cremona
COMUNE DI CREMONA

funzioni tecniche	100.000,00	funzioni tecniche	100.000,00
	192.000,00		192.000,00
	2.306.105,00	TOTALE UTILIZZI FONDO 2024	2.306.105,00

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

Nessuno

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

Nell'anno 2024 non si prevede l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali.

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 della ipotesi di attuazione dell'art.26 del CCI 2023-2025 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. L'intento è 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 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