



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Settore Risorse Umane

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE ECONOMICA 2025

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 – Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		2 dicembre 2025 (preintesa)
Periodo temporale di vigenza		Dalla sottoscrizione definitiva dell'accordo 16 dicembre 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale (presidente delegazione trattante) Dirigente del settore Risorse Umane (componente delegazione trattante) Dirigente del settore Economico Finanziario (componente delegazione trattante) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA-ral, RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione criteri e modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2025
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Il collegio dei revisori dei conti ha espresso parere positivo in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quella derivante dall'applicazione delle norme di legge (PEC n. 104998 del 4 dicembre 2025 il verbale n. 55/2025) Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009. La Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2025-2027 con la Deliberazione n. 29 del 12/02/2025 successivamente aggiornato con le deliberazioni n. 105 del 30/04/2025 e n. 197 del 13/08/2025. Con deliberazione n. 134 del 28 maggio 2025 è stata approvata la Relazione sulla Performance anno 2024, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009".

	<p>accessoria</p>	<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>L'art. 11 del d.lgs 150/2009 è stato abrogato dal d.lgs 33/2013 che ha stabilito <i>“qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10”</i>.</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: ammontare complessivo dei premi erogati al personale, piano della Performance (PIAO) e relazione alla Performance.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione alla performance relativa all'anno 2024 (Prot. Gen. 48211 del 4 giugno 2025) la documentazione è pubblicata sul sito istituzionale – Amministrazione Trasparente – sez. Controlli e Rilievi – Organismi indipendenti di valutazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.2 – 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, con validità per l'anno 2025, che disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse decentrate stabili e variabili individuate nel Fondo risorse decentrate del personale non dirigente del Comune di Cremona.

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, siglato il 16/11/2022 (di seguito CCNL 2019- 2021) e richiama:

-l'atto di indirizzo (Deliberazione n. 31 del 12 febbraio 2025) con la quale la Giunta comunale ha definito apposite direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la gestione della contrattazione con specifico riferimento alle risorse disponibili;

-la determinazione dirigenziale n. 306 del 24 febbraio 2025 di costituzione del Fondo a seguito delle direttive espresse dalla Giunta Comunale.

Il Contratto si compone di 7 articoli e 2 allegati:

Art. 1 (art. 26 del CDI 2023) – Oggetto e durata

Art. 2 (art. 27 del CDI 2023) – Criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2025

Art. 2-bis Buono pasto personale turnista

Art. 3 (art. 28 del CDI 2023) – Budget di settore e criteri di bilanciamento

Art. 4 (art. 29 del CDI 2023) – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ e per la correlazione con altri compensi

Art. 5 (art. 30 del CDI 2023) – Somme non utilizzate

Art. 6 – Incentivi personale assunto con contratto a tempo determinato (progetti etero finanziati)

Art. 7 – Incentivi alle funzioni tecniche

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

B – QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

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: € 581.170,00 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

-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: € 139.200,00 di risorse messe a disposizione dalla Giunta ed euro 26.000,00 derivanti da contributi di terzi (eterofinanziate)

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

-criteri di attribuzione: rendicontazione puntuale del raggiungimento di obiettivi di Settore o di servizio o di ente come definiti nel PIAO 2025-2027.

-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, INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO e INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO

- descrizione: trattasi di compensi che non hanno caratteristiche di fissità, ma vengono erogati a fronte dell'espletamento delle attività.

-Importo massimo previsto nel fondo: € 290.000,00 (turni e reperibilità); € 46.000,00 (condizioni di lavoro);

€ 56.000,00 (servizio esterno).

-Riferimento alla norma del CCNL: 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 ai dipendenti turnisti, ai dipendenti reperibili, ai dipendenti individuati dai settori/servizi che operano in condizioni di disagio e ai dipendenti della Polizia Locale che svolgono servizio esterno.

- 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”

-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 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

-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.

INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:

1) incentivi per i messi notificatori

-importo previsto nel fondo: € 500,00

-riferimento di legge: Legge n. 265 del 1999

-riferimento alla norma del CCNL: art. 80, comma 2, lettera g); Art. 54 CCNL 14.9.2000 in merito alla destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999

-criteri di remunerazione: l'incentivo è commisurato al numero di atti notificati per conto dell'Agenzia delle Entrate

2) incentivi per il personale che assiste alle celebrazioni dei matrimoni e unioni civili

-importo previsto nel fondo: € 5.000,00;

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

-riferimento di legge: Legge n. 449 del 1997

-criteri di remunerazione: l'incentivo è commisurato in base ai servizi prestati in occasione dei matrimoni.

-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);

3) incentivi per l'avvocatura comunale

-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), art. 27 CCNL 14.9.2000

- riferimenti di legge e regolamenti: Decreto Legge n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 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;

4) incentivi alle funzioni tecniche

-descrizione e criteri di remunerazione: incentivi riconosciuti per l'esercizio di Funzioni Tecniche

-Importo previsto: € 200.000,00 per incentivi Funzioni Tecniche

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

-Riferimento alla norma:-art. 45 del D.lgs 36/2023 e Regolamento per la costituzione e ripartizione del Fondo per gli incentivi tecnici;

-criteri di remunerazione: incentivo a vantaggio del personale dell'ente per lo svolgimento di determinate attività previste dal D.lgs 36/2023 e nel rispetto del regolamento approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 28 del 14/02/2024 aggiornato con delibera n. 210 del 27/08/2025.

5) Incentivi per il recupero dell'evasione fiscale

-descrizione e criteri di remunerazione: riconosciuti per il recupero dell'evasione fiscale.

-Importo previsto: € 50.000,00 per il recupero dell'evasione fiscale.

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

-Riferimento alla norma:-legge 145/2018, art. 1, comma 1091 e Regolamento incentivi anti evasione relativo agli accertamenti IMU e TARI approvato con delibera di Giunta n. 172 del 9 ottobre 2019.

-criteri di remunerazione: incentivo a vantaggio del personale dell'ente per l'attività di recupero dell'evasione fiscale ai sensi della Legge 145/2018 e nel rispetto del regolamento comunale.

Tabella allegato a)

FONDO COMPARTO PARTE STABILE 2025		Previsione UTILIZZO FONDO 2025		
		A	UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE	IMPORTO PREVISIONE
Unico importo consolidato (IUC)	1.472.864,00		Progressioni storiche, art. 80, c.1	460.000,00
RIA (Retribuzi. Individuale di Anzianità)	257.267,00		Differenziali B1-B3; D1-D3	60.000,00
Trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto	13.725,00		differenziali art. 80, c. 2, lett. j)	60.000,00
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.	1.000,00
differenziali art. 79, c. 1 lett d)	29.975,00		Indennità servizio esterno Polizia Locale	56.000,00
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	46.000,00
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	1.843.860,00		IPOTESI TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	1.366.000,00
RISORSE VARIABILI		B	UTILIZZI DI PARTE VARIABILE E una quota di parte stabile	
RIA una tantum cessati anno 2024	2.750,00		PERFORMANCE ORGANIZZATIVA incluse risorse eterofinanziate	165.200,00
Voce finanziata nella misura dello 0,55% circa del Monte Salari 1997	68.000,00			
Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente con risorse eterofinanziate	26.000,00			
Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente risorse messe a disposizione della Giunta	139.200,00			
			PERFORMANCE INDIVIDUALE	581.170,00
0,22 per cento del monte salari 2018.	32.560,00			
TOTALE	268.510,00		TOTALE	746.370,00
specifiche disposizioni di legge		C	UTILIZZI per Specifiche disposizioni di legge	importo
<i>Matrimoni</i>	5.000,00		<i>Matrimoni</i>	5.000,00
<i>Incentivi avvocatura</i>	40.000,00		<i>Incentivi avvocatura</i>	40.000,00
<i>Messi notificatori</i>	500,00		<i>Messi notificatori</i>	500,00
<i>Incentivi IMU-TARI</i>	50.000,00		<i>Incentivi IMU-TARI</i>	50.000,00
<i>funzioni tecniche</i>	200.000,00		<i>funzioni tecniche</i>	200.000,00
	295.500,00			295.500,00
	2.407.870,00		TOTALE UTILIZZI FONDO 2025	2.407.870,00

Posizioni organizzative 359.546,00
0,22% 4.440,00

Posizioni organizzative 359.546,00
0,22% 4.440,00

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

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 2025 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

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 integrativo -parte economica – anno 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
(*dr. Fabio Scio*)
Documento informatico firmato digitalmente
Ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.