



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Settore Risorse Umane

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA PARTE ECONOMICA ANNO 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	17 ottobre 2025 (preintesa)	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025	
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 DIREL-FEDIRETS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Riparto del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato, criteri per la determinazione, differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, incarichi ad interim, criteri di bilanciamento per incentivi da specifiche disposizioni di legge, declinazione del principio di omnicomprensività del trattamento accessorio, clausola di salvaguardia economica in caso di nuovo incarico, trattamento economico del personale in distacco sindacale, individuazione posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero, criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo.	
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? In data 18 novembre 2025 il collegio dei Revisori dei Conti, con PEC n. 99519/2025 ha certificato la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2025
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.

	<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>L'art. 6, c. 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO).</p> <p>Il DPR 81/2022 all'art. 1 individua gli adempimenti assorbiti dal PIAO, nel dettaglio prevede che:</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, c. 1, del decreto-legge 80/2021, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:</p> <p>a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;</p> <p>b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 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);</p> <p>c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);</p> <p>d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);</p> <p>e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);</p> <p>f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).</p> <p>La Giunta Comunale ha approvato i seguenti atti:</p> <p>1. Deliberazione n. 29 del 12/02/2025: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027”.</p> <p>2. Deliberazione n. 105 del 30/04/2025: “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027: modifica del Funzionigramma dell’Ente”.</p> <p>3. Deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 28 maggio 2025: “Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2024, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009”.</p> <p>3. Deliberazione n. 197 del 13/08/2025: “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027”.</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>”. Tale Programma è confluito nel PIAO, approvato con DCG n. 29 del 12/02/2025.</p> <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> <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>
Eventuali osservazioni		

I.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 per l'anno 2025 che, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 16/07/2024, disciplina istituti e materie demandati dalla legge alla contrattazione integrativa.

Il Contratto si compone di 11 articoli:

- Riparto del Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato (art. 35, co. 1, lett. a) CCNL 16/07/2024)
- Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, co. 1, lett. b) CCNL 16/07/2024) e Ponderazione degli obiettivi
- Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 CCNL 16/07/2024)
- Incarichi ad interim (art. 40 CCNL 16/07/2024)
- Criteri di bilanciamento per incentivi da specifiche disposizioni di legge
- Omnicomprensività del trattamento accessorio dei dirigenti (art. 43 CCNL 16/07/2024)
- Clausola di salvaguardia economica (art. 35, co. 1, lett g) CCNL 16/07/2024 e art. 31 CCNL 17/12/2020)
- Trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 44 CCNL 16/07/2024)
- Individuazione posizioni dirigenziali esonerate dallo Sciopero (art. 35, co. 1 lett. F) CCNL 16/07/2024)
- Criteri Generali per la definizione di piani di welfare integrativo (art. 26 e art. 35, co. 1, lett. d) del CCNL 16/07/2024)
- Norma di rinvio

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 CCNL 17 luglio 2024 con riferimento agli istituti Lavoro agile, Formazione e aggiornamento dei Dirigenti e Personale utilizzato in convenzione si rinvia alle previsioni del nuovo CCNL 17 luglio 2024 e alla disciplina regolamentare locale.

Allegato B) scheda valutazione performance dirigenti

a. 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 2025 è di **euro 658.892,00**. La destinazione e l'utilizzo delle risorse sono conformi ai 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 79% circa del Fondo complessivo - corrispondente ad euro **523.000,00** - alla retribuzione di posizione,
- il 21% circa del Fondo complessivo - corrispondente ad euro **135.892,00** - alla retribuzione di risultato.

Dettagliatamente si illustrano di seguito le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

La **retribuzione di posizione** è attribuita in base alla ponderazione approvata dalla Giunta comunale con deliberazioni n. 294 del 29 novembre 2023, n. 72 del 27 marzo 2024 e n. 106 del 30 aprile 2025; quest'ultima ha variato le ponderazioni per le figure dirigenziali con decorrenza dal 1° maggio 2025.

Con Determinazione Dirigenziale n. 564 del 31 marzo 2025 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate dell'Area della Dirigenza per l'anno 2025, parte stabile e parte variabile per un totale complessivo di **euro 658.892,00** in attuazione degli artt. 56 e 57 del CCNL 2018/2020 e degli artt. 37 e 39 del CCNL 17 luglio 2024, 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:

1. La retribuzione di risultato è attribuita in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun dirigente correlato alla relativa fascia di appartenenza ed è distribuita tenendo conto di quanto segue:

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

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. 42 del CCNL 16.7.2024 e dell'importo relativo alle risorse da specifiche disposizioni di legge, 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 complessivamente ottenuto dal dirigente nella scheda di misurazione e valutazione performance	Retribuzione di risultato spettante
	$0 < X \leq 60$	Nessuna retribuzione
quinta	$60 < X \leq 70$	L'importo spettante corrisponde al 70% dell'importo della prima fascia
quarta	$70 < X \leq 80$	L'importo spettante corrisponde al 75% dell'importo della prima fascia
terza	$80 < X \leq 90$	L'importo spettante corrisponde all'80% dell'importo della prima fascia
seconda	$90 < X \leq 95$	L'importo spettante corrisponde al 90% dell'importo della prima fascia
prima	$95 < X \leq 100$	L'importo spettante corrisponde a quello della fascia più elevata

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

3. La retribuzione di risultato 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.

4. 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.

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

5. La previsione di cui all'ambito di valutazione contemplato nell'allegata scheda in applicazione delle previsioni dell'art. 4 bis, comma 2 del DL n. 13/2023 è da intendersi altresì quale integrazione del contratto individuale di lavoro di ciascun dirigente ai sensi e per gli effetti di cui al citato comma 2.

6. A partire dal 2025, per lo svolgimento di incarichi specifici previsti dalle norme vigenti (quali ad esempio, quello di Vice Segretario, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Responsabile della transizione digitale (RTD) e di *Data protection officer* (DPO), formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'art. 35 comma 1 del CCNL Area F.L. 2019-2021, un importo annuo per ciascun incarico determinato nella misura di euro 4.000,00, riproporzionato in caso di incarichi infrannuali.

La Giunta Comunale con la Deliberazione n. 197/2025 (PIAO) ha definito gli obiettivi di performance 2025-2027 per Linee di Mandato e per "Silos": "Cresco", "Curo", "Partecipo"; essi sono frutto di un percorso partecipativo guidato dal Segretario Generale e condiviso con i Dirigenti attraverso il "Patto di Comunità Interno". In virtù e ad esito di tale percorso, ad ogni dirigente sono assegnati sia obiettivi propri, specifici del settore di appartenenza, che obiettivi cosiddetti "derivati" la cui realizzazione è di supporto alle altre direzioni.

Di conseguenza la valutazione di ogni dirigente è definita, per un 50%, in base agli obiettivi propri e/o derivati e, per il restante 50%, dal raggiungimento di tutti gli obiettivi di ciascun Silos: tale sistema è dettagliato nella scheda di valutazione.

DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 23 CCNL 16/07/2024)

1. In relazione all'art. 23, comma 2, CCNL 16.7.2024 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, nell'importo definito nella tabella di cui all'allegato

A all'intesa. In caso di assegnazione di almeno 2 obiettivi di impatto trasversali a più ambiti organizzativi la percentuale sarà del 20%.

2. Tale maggiorazione è attribuita ad un massimo di n. 2 dirigenti che abbiano ottenuto il punteggio più elevato.

3. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato:

- non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente,
- aver conseguito una valutazione media superiore nel triennio (per il 2025 il triennio è 2022-2024)
- maggiore anzianità nella categoria dirigenziale,
- 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 15 punti su 30 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 15 punti su 30 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

Nel caso di corresponsione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi IMU TARI percepiti nel rispetto del "Regolamento comunale incentivi gestione entrata" e ai sensi dell'art. 1 co. 1091 della L. 145/2018; incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 D.Lgs. n. 36/23) si prevede un bilanciamento in base ai seguenti criteri:

1. il bilanciamento non opera fino ad un importo dell'incentivo pari ad euro 3.000,00 (al lordo degli oneri e IRAP);

2. per incentivi superiori a euro 3.000,00 (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 3.000,00 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.

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.

In caso di obiettivi i cui contenuti, indicatori e risultati risultino replicare quelli di progetti per i quali disposizioni di legge consentano il riconoscimento di specifici incentivi, la retribuzione di risultato sarà corrisposta in base ad un punteggio decurtato dei punti collegati all'obiettivo che si ponga come "duplicato" di specifici obiettivi.

OMNICOMPRESIVITÀ DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI (art. 43 CCNL 16.7.2024)

In relazione alla previsione di cui all'art. 43, comma 3, del CCNL 16.7.2024, nel caso di incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione ricoperta nel Comune dal Dirigente, la quota a titolo di retribuzione di risultato spettante al dirigente che ha reso la prestazione è pari al 80% dell'importo previsto. La restante quota, da suddividersi in misura corrispondente al numero dei dirigenti valutati, integra la retribuzione di risultato di questi ultimi.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (art. 35, co. 1, lett.g) CCNL 16.7.2024 e art. 31 CCNL 17/12/2020

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, gli viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 85% di quella connessa al precedente incarico.

Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La disciplina di salvaguardia di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra citati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE (art. 44 CCNL 16.7.2024)

L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.

La quota dell'elemento di garanzia della retribuzione erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. b) del CCNL 16.07.2024, si riferisce alla retribuzione di posizione.

L'elemento di garanzia sarà erogato per intero mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

INDIVIDUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO (art. 35, co. 1, lett.F) CCNL 16.7.2024)

In ottemperanza alla legge n. 146/1990 e al fine di garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti che hanno in carico le seguenti attività:

- 1) protezione civile;
- 2) custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;
- 3) erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 4) misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini con riferimento alla manutenzione della rete stradale, alla custodia/sorveglianza dei cantieri nonché allo sgombero neve.

Oltre ai casi sopra elencati, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità e che sia, pertanto, esonerato dallo sciopero.

CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DI PIANI DI *WELFARE* INTEGRATIVO (art. 26 e 35, co. 1, lett. d) CCNL 16.7.2024)

Per gli anni di durata del contratto le parti si accordano per la fruizione dei servizi *welfare* per:

- Erogazione di servizi di assistenza sanitaria integrativa quali ad esempio esami diagnostici, visite specialistiche, prestazioni odontoiatriche, acquisto apparecchi protesici e medicinali e di altri costi sanitari.
- Erogazione di servizi di Welfare Integrativo tramite piattaforme specializzate per la fornitura di beni e servizi quali ad esempio i servizi relativi alla salute, i buoni spesa, il rimborso dei costi per l'istruzione dei figli o per l'assistenza a familiari, l'iscrizione a teatri, cinema, palestre, corsi di formazione, viaggi e vacanze, trasporto pubblico, interessi sui finanziamenti e previdenza integrativa.

Tali prestazioni dovranno essere esclusivamente previste a favore del dirigente in servizio nell'Ente e potranno prevedere la compartecipazione del dirigente al fine di un *upgrade* della polizza base sottoscritta dall'Amministrazione.

Le predette prestazioni potranno essere estese anche ai componenti del nucleo familiare, secondo le modalità maggiormente in uso da parte delle Compagnie Assicuratrici operanti sul mercato per tali finalità. Le predette estensioni rimarranno a totale carico del dirigente, mediante versamento diretto alla Compagnia Assicuratrice o mediante specifica cessione di credito sullo stipendio mensile a favore dell'Amministrazione che provvederà al successivo riversamento alla Compagnia Assicuratrice.

Le parti si accordano che l'iniziativa di cui al precedente comma 2) sarà finanziata con quota parte delle risorse annualmente costituite per la retribuzione di posizione e risultato, per una durata minima biennale decorrente dal primo anno in cui le predette polizze saranno attivate. In assenza di specifica comunicazione di una delle parti all'altra sulla volontà di interrompere il finanziamento dell'iniziativa, da inviare entro sei mesi prima della scadenza del triennio, la stessa si intenderà prorogata per un ulteriore analogo periodo.

Quanto previsto al precedente comma 2) non impedisce alle parti, nell'ambito della contrattazione annuale sulla ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di definire ulteriori iniziative e destinare ulteriori risorse al welfare integrativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 16.7.2024.

Per il primo periodo biennale, così come definito dal comma 2) le risorse annualmente destinate all'iniziativa di cui al comma 1) non dovranno superare il 2,5% del totale delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione e risultato.

In caso di attivazione di assicurazioni sanitarie, l'ente potrà anticipare la totalità del premio e successivamente recuperare la quota a carico del dirigente partecipante tramite rateizzazione.

NORMA DI RINVIO

Con riferimento agli istituti Lavoro agile, Formazione e aggiornamento dei Dirigenti e Personale utilizzato in convenzione si rinvia alle previsioni del nuovo CCNL 17 luglio 2024 e alla disciplina regolamentare locale.

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.