



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Servizio Gestione Personale
e Relazioni Sindacali

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo del Fondo Risorse dell'anno 2021. Relazione illustrativa

1.1 - 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		Pre-intesa 17 novembre 2021 – CDI
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: SEGRETARIO GENERALE Componenti: <ul style="list-style-type: none">• DIRIGENTE AD INTERIM DEL SETTORE RISORSE UMANE• DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della pre-intesa e del CDI: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, e Rappresentanza Sindacale Unitaria
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021 b) Criteri di erogazione delle premialità. c) Applicazione istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
Rispetto dell'itero Adempimento 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? In data 24 marzo 2021 il collegio dei Revisori dei Conti, con PEC n. 20758/2021 ha certificato l'impiego delle risorse di cui all'art. 1, comma 870, della legge 30 dicembre 2020 n. 178. Costituzione del fondo 2021 e l'Ipotesi del Contratto stipulata il 17 novembre 2021 viene inviata per la debita certificazione di compatibilità ai Revisori dei Conti territorialmente competenti. La certificazione è stata emessa dall'Organo di Controllo interno in data L'organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 27 ottobre 2021 con deliberazione n. 197 (quarto provvedimento di variazione). È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 74/25050 del 24 marzo 2021 per il triennio 2021 - 2023 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni di competenza degli Enti Locali. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? IL NdV ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) anno 2020 in data 18 giugno 2021.
Eventuali osservazioni: nessuna		

**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

Trattasi della contrattazione integrativa di parte economica per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili tra le diverse modalità d'uso ed in particolare:

- criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 68, comma 2 lettere a) e b) CCNL 2018);
- Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018);
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Condizioni di lavoro" (art. 70bis CCNL 2018)
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Servizio esterno" (art. 56 quinquies CCNL 2018);
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2018);
- compensi per i messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)
- compensi per i dipendenti impegnati per le celebrazioni di matrimoni civili (art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 1.4.1999 come modificato all'art. 4, comma 4, CCNL 5.10.2001).

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Dedotte le quote destinate a finanziare gli "istituti stabili", per le restanti risorse disponibili sono stati definiti tra le parti i seguenti criteri distributivi qui di seguito illustrati in ogni fattispecie:

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68, c. 2 lett. a))

- *descrizione:* trattasi della ripartizione dei compensi erogati in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione. *L'importo massimo previsto nel fondo è di € 137.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, comma 2 lett. a), CCNL 21.5.2018
- *criteri di attribuzione:* tramite attribuzione di obiettivi di Settore e/o trasversali e di gruppo come approvati dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 140 del 2 luglio 2021.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* Valutazione dei dipendenti che sono direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2021, in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance trasversale su tutti i settori dell'Ente.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68, c. 2 lett. B))

- *descrizione:* trattasi della ripartizione dei compensi erogati in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione.
- *Importo massimo previsto nel fondo è di € 361.453,00* comprensivi della quota destinata alla "differenziazione del premio individuale"
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, comma 2 lett. b), CCNL 21.5.2018;
- *criteri:* Tramite individuazione obiettivi attribuiti dal Dirigente/Responsabile con apposita scheda di valutazione definita al tavolo di contrattazione decentrata. Sono previsti i seguenti ambiti:
SESSIONE A:
1° AMBITO (A1): CONTRIBUTO INDIVIDUALE al lavoro della struttura di appartenenza. Consiste nel valutare il lavoro svolto dal dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate e, in particolar modo, di produzione dei servizi rivolti alla cittadinanza;



2° AMBITO (A2): **CONTRIBUTO DEL GRUPPO**. Consiste nel valutare l'apporto fornito da un gruppo di lavoro al raggiungimento di importanti obiettivi condivisi, spesso strategici e innovativi per l'Amministrazione;

SESSIONE B: valutazione dei comportamenti organizzativi – interpretazione del ruolo ovvero capacità del dipendente di interpretare il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate, correlate alle attribuzioni funzionali previste dal ccnl.

Differenziazione del premio individuale: da attribuirsi nella misura del 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, a quei dipendenti che conseguono valutazioni più elevate;

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* Valutazione dei dipendenti che sono direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2021, in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance, pertanto sono valutati, ai fini della distribuzione della Performance Individuale, attraverso la compilazione di apposita scheda redatta e condivisa tra le parti.

La differenziazione del premio è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito i risultati migliori.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021

- Lo schema di CCDI per l'anno 2021 prevede nuove progressioni economiche. Le parti hanno stabilito i criteri di attribuzione con specifico accordo sottoscritto in data 17 novembre 2021.
- *Importo massimo previsto nel fondo € 50.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 16 CCNL 21 maggio 2018.*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 21 CCDI 10 dicembre 2018.*
- *criteri di attribuzione:* selezione, con formazione di apposita graduatoria sulla base della media della valutazione del triennio unita alla valutazione dell'esperienza, il tutto secondo peso e procedura indicati nell'accordo. Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente.
- *obiettivo che si vuole raggiungere:* riconoscere il merito ai dipendenti dell'Ente.

INDENNITA' DI TURNO INDENNITA' DI REPERIBILITA' COMPENSI ART. 24 CCNL 14.9.2000, INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 68, c 2, lett. c e d) e INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO (Art. 56-quinquies)

- *descrizione:* trattasi di compensi che non hanno caratteristiche di fissità ma vengono erogati a fronte dell'espletamento di servizi che comportano l'istituto della turnazione, della reperibilità, della maggiorazione oraria per servizi festivi e/o notturni, del "disagio", del maneggio valori, dell'indennità per i servizi esterna del personale della vigilanza, ecc.
- *Importo massimo previsto nel fondo € 260.000,00 (turni e reperibilità); € 107.000,00 (Condizioni di lavoro); € 63.000,00 (Servizio Esterno)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24 CCNL 14.9.2000, ora art. 68, comma 2, lettere b) e c), art. 56 quinquies e art. 70bis CCNL 21.5.2018.*
- *criteri di attribuzione:* Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente, secondo le misure contrattuali vigenti, a quei dipendenti adibiti a tale tipologia lavorativa.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* favorire l'erogazione dei servizi in relazione alla fattispecie organizzativa e remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi anche per servizi esterni, ecc.

Indennità o compenso per "Specifiche Responsabilità" (Art. 70-quinquies ccnl 21.5.2018)

- *descrizione:* Si tratta di un compenso accessorio volto:
 - a) a remunerare esclusivamente il personale inquadrato nelle qualifiche specificatamente individuate dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alla categoria D, C e B, attribuite dall'Ente con atto formale e segnalate dai dirigenti in relazione all'effettiva attività svolta.



- b) A remunerare gli Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe nonché agli Archivistici Informatici così come specificatamente individuati dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alla categoria D, C e B. Ricompensa la particolare posizione di lavoro ricoperta.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 46.000,00
 - *Riferimento alla norma del CCNL:* Art. 70-quinquies rispettivamente commi 1 e 2
 - *criteri di attribuzione:* relazione del dirigente che evidenzia la particolare posizione di lavoro del dipendente segnalato sulla base di una specifica scheda redatta nel rispetto dei criteri e della metodologia di cui sopra. Per quanto riguarda Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe, archivisti informatici ecc., atto formale di attribuzione del ruolo.
 - *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità non remunerate con altri istituti contrattuali.

ALTRE DESTINAZIONI

- **art. 68 comma 2 lettera g): trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.**

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI DELL'UTENZA

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi per remunerare compensi derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti. Nella fattispecie trattasi di matrimoni celebrati in giorni festivi.
- *Importo previsto nel fondo:* € 3.000,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, comma. 2, lettera g)
- *criteri di remunerazione:* La liquidazione avviene in base al n. di prestazioni effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.

- **INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE** art. 68 c. 2 lettera g) - art. 113 del D.Lgs 50/2016

- *descrizione e criteri di remunerazione:* sono riconosciuti per l'esercizio di Funzioni Tecniche per appalti e Lavori pubblici secondo la disciplina di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016.
- *Importo previsto* € 133.000,00
- *Riferimento alla norma:* art. 113 del D.Lgs 50/2016, Art. 68 comma 2 lettera g) CCNL 2018 D.Lgs 50/2016 e regolamento dell'Ente

Trattasi di accantonamento che si ritiene possibile al fine di legittimare l'eventuale erogazione, se dovuta, per lo svolgimento delle funzioni tecniche come disciplinato dalla norma suddetta.

INCENTIVI PER L' AVVOCATURA COMUNALE art. 68 c. 2 lettera g) – art. 27 CCNL 14.9.2000

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi da erogare al personale adibito all'Avvocatura dell'Ente come specificatamente previsto dal Regolamento e dalle norme specifiche.
- La Giunta Comunale ha ritenuto di approvare i finanziamenti previsti in questa fattispecie ovvero: 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. 68, comma 2 lettera g)
 - *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 26, comma 2 lettera c) CDI 8 novembre 2018

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

**UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018**

DESCRIZIONE		2021
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		2.187.853
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 1° periodo, tenuto conto delle risorse rese disponibili come disposto dal penultimo periodo - cessazioni in corso d'anno)	549.900,00
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	50.000,00
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL '16-'18)	293.000,00
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	40.000,00
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	3.500,00
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	1.036.400,00
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	137.000,00
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	361.453,00
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	107.000,00
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)	63.000,00
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000(ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	260.000,00
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'(ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18)	46.000,00
	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G)	974.453,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) Incentivi funzioni tecniche (D.Lgs 50/2016)	133.000,00	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) Incentivi per accertamenti IMU-TARI art. 1, comma 1091, L. 145/2018	0,00	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) Incentivi Avvocatura (art. 27 CCNL14/9/2000	40.000,00	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER PRESTAZIONI NON ABITUALI (MATRIMONI ECC.)	3.000,00	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	1.000,00	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	2.187.853,00	
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	359.546,00	
TOTALE FINALE	2.547.399,00	

Tutti gli importi vanno 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 decentrato integrativo determina l'abrogazione implicita esclusivamente delle norme attinenti, del CCDI precedente.

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

Le risorse decentrate sono erogate 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, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017 n. 74, nonché sulla base della metodologia già adottata per l'anno 2020.

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

Lo schema di CCDI per l'anno 2021 prevede nuove progressioni economiche. Le parti hanno stabilito i criteri di attribuzione con specifico accordo sottoscritto in data 17 novembre 2021 che si allega alla presente relazione.

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

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Cremona ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione integrandolo con il Piano della Performance quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Atteso, pertanto, che il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder, dalla sottoscrizione del CDI 2021 si attende la piena realizzazione degli obiettivi medesimi. E' pertanto previsto lo stanziamento di somme dedicate alla realizzazione delle azioni riferite agli obiettivi di Settore (PEG - Piano della Performance). Specifica valutazione sarà espressa anche in ordine al comportamento organizzativo ai fini di un continuo miglioramento anche in termini individuali e professionali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL DIRIGENTE AD INTERIM DEL SETTORE
RISORSE UMANE
(Dott.ssa Gabriella Di Girolamo)

FIRMATO DIGITALMENTE AI SENSI DEL TESTO UNICO DPR 445/2000 E DEL D.Lgs 82/2005