



COMUNE DI CREMONA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMPARTO anno 2022
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 7 novembre 2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica -SEGRETARIO GENERALE (presidente) -DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE (componente) -DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO/ENTRATE (componente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL Rappresentanza Sindacale Unitaria</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL Rappresentanza Sindacale Unitaria</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Cremona a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione criteri e modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2022 e criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali	
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.
		Rilievi dell'Organo di controllo interno:

	<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><i>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</i> <u>La Giunta Comunale ha approvato i seguenti atti:</u> 1. Deliberazione n. 60 del 30/03/2022: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2022-2024" successivamente aggiornato con Deliberazioni n. 99 del 4/5/2022 e n. 121 del 1/6/ 2022 e n. 156 del 13/07/2022. 2. Deliberazione n. 137 del 20/06/2022 "Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2021, ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b), del D.Lgs. 150/2009". Al termine del percorso di misurazione e valutazione della Performance 2022 sarà approvata (nel corso del 2023) la relativa relazione. 3. Deliberazione n. 151/2022 del 29/06/2022 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024: determinazioni". Tale deliberazione è stata adottata nel rispetto dell'art. 6 del Decreto-Legge 80/2021 (convertito in Legge 113/2021) che prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con più i cinquanta dipendenti, adottino ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel rispetto delle vigenti discipline di settore. Ai sensi del Regolamento adottato con DPR 81/2022 il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è assorbito nel PIAO. 4. Deliberazione n. 192/2022 del 31/08/2022 "Approvazione degli obiettivi 2022/2024. Integrazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 29 giugno 2022"</p> <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> La Giunta Comunale con Deliberazione n. 87 del 27/04/2022 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.</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 (vedasi gli 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> La relazione è stata validata dal NIV in data 22.06.2022.</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 contratto collettivo integrativo, con validità per l'anno 2022, 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, nonché dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

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, sottoscritto il 21/5/2018 (di seguito CCNL 21/5/2018) e richiama:

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente (CCDI) sottoscritto il 10 dicembre 2018;
- l'atto di indirizzo della Giunta comunale alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione delle risorse disponibili;
- la determinazione dirigenziale con cui è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate anno 2022.

Il Contratto si compone di 7 articoli:

1. oggetto e durata
2. criteri di ripartizione delle risorse
3. incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
4. budget di settore e criteri di bilanciamento
5. criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e per la correlazione con altri compensi
6. somme non utilizzate
7. risorse aggiuntive derivanti dal nuovo CCNL 2019-2021

In uno specifico allegato (all. C) è contenuto l'accordo in ordine alle progressioni economiche orizzontali.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sinteticamente il Contratto disciplina:

- criteri di generali di ripartizione delle risorse destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa (art. 68, comma 2 lettere a) e b) CCNL 21/05/2018), con esplicito riferimento alla differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018);
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Condizioni di lavoro" (art. 70bis CCNL 21/05/2018)
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Servizio esterno" (art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018);
- misure e criteri per l'erogazione dell'indennità "Specifiche responsabilità" (art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018);
- misure e criteri per l'erogazione dell'"indennità di funzione" (art. 56 sexies CCNL 21/05/2018);
- criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative e per la correlazione con altri compensi (art. 15 CCNL 21/05/2018);
- criteri per la destinazione delle risorse residue non utilizzate aventi carattere di stabilità e certezza;
- criteri per l'utilizzo di eventuali risorse aggiuntive derivanti dal nuovo CCNL 2019/2021;

- criteri per l'attivazione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022.

Dettagliatamente si illustrano di seguito le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022

L'Accordo per le progressioni economiche orizzontali prevede quanto segue:

- criteri di attribuzione: riconoscimento di un numero di progressioni complessivamente non superiore al 20% per settore degli aventi diritto in servizio al 1° gennaio 2022; selezione con formazione di apposita graduatoria distinta per categorie giuridiche e per settore; definizione delle graduatorie sulla base della media della valutazione del triennio e del punteggio ottenuto tramite apposita scheda di valutazione (almeno due processi valutativi presso il Comune di Cremona).
- obiettivo che si vuole raggiungere: riconoscere il merito ai dipendenti dell'Ente.
- Importo stimato previsto nel Fondo: € 80.000,00 per il solo anno 2022
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 16 CCNL 21 maggio 2018.
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 21 CCDI 10 dicembre 2018.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68, c. 2 lett. a) CCNL 21.5.2018)

- descrizione: compensi erogati in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance/Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), secondo i criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione.

- Importo massimo previsto nel fondo: € 473.869,00 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: obiettivi individuali o di gruppo attribuiti dal Dirigente/Responsabile con apposita scheda di valutazione (Allegato B 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. 68, c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018)

- 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: € 122.000,00.

- 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. 164 del 20/07/2022.

- 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. 68, comma 2, lett. c) e d) e INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO (Art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018)

- 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: € 250.000,00 (turni e reperibilità); € 70.000,00 (condizioni di lavoro); €70.000,00 (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 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: gratificare quei dipendenti impegnati quotidianamente in attività disagiate e/o esposte a rischi per l'erogazione di servizi a vantaggio della comunità.

INDENNITÀ PER "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ" (Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018)

- descrizione: incentivo volto a remunerare personale individuato con apposito atto dirigenziale, appartenente alla categoria D, C e B, impegnato in specifiche attività che esulano dalle mansioni della propria categoria e per remunerare gli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe.

- importo massimo previsto nel fondo: € 46.000,00.

- riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-quinquies commi 1 e 2.

- criteri di attribuzione: valutazione del dirigente che illustra la specifica responsabilità.

- 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 posizione organizzativa 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. 56-sexies CCNL 21.5.2018)

- descrizione: trattasi di compensi erogati al personale della Polizia Locale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

- importo massimo previsto nel fondo € 3.000,00

- riferimento alla norma del CCNL: Art. 56-sexies CCNL 21.5.2018.

- criteri di attribuzione: con cadenza annuale il Comandante, nel limite delle risorse disponibili, attribuisce o conferma l'indennità di funzione e quantifica l'indennità 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 di responsabilità.

ALTRE DESTINAZIONI NON SPECIFICAMENTE INDIVIDUATE NELL'IPOTESI DI CONTRATTO

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

- 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: € 3.000,00;

- riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2, lettera g);

- criteri di remunerazione: la liquidazione avviene in base ore effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.

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

- descrizione e criteri di remunerazione: incentivi 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 21/05/2018 e Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione, approvato con Delibera di Giunta n. 236 del 23/12/2014.

- criteri di remunerazione: incentivo a vantaggio del personale dell'ente per lo svolgimento di determinate attività finalizzate alla conclusione di appalti di lavori, servizi e forniture ai sensi del D.Lgs. 50/2016.

INCENTIVI PER L' AVVOCATURA COMUNALE art. 68 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;

- *referimento alla norma del CCNL*: Art. 68, 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;

- *referimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 26, comma 2 lettera c) CCDI 10/12/2018.

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

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2022		UTILIZZO FONDO 2022	
RISORSE STABILI	importo	A UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE	importo
Unico Importo Consolidato	1.472.864,00	Progressioni orizzontali anni precedenti	550.000,00
RIA personale cessato dal 2011 al 2016. IUC	170.293,00	Progressioni orizzontali anno 2022	80.000,00
RIA personale cessato dal 2017 al 2021	82.737,00	Indennità di comparto	290.000,00
Trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto	13.725,00	Indennità educatrici asili nido	40.000,00
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015	56.576,00	Indennità ex VIII qual. Personale non titolare di P.O.	3.000,00
Incrementi stipendiali differenziali PEO previsti all'art. 64 CCNL 2018	34.806,00	Indennità servizio esterno Polizia Locale	70.000,00
		Indennità turno, reperibilità	250.000,00
DECURTAZIONI		Indennità condizioni di lavoro	70.000,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014	105.972,00	Compensi specifiche responsabilità	46.000,00
Riduzione per processi di esternalizzazione	45.444,00	Indennità di funzione polizia locale	3.000,00
TOTALE	1.679.585,00	B TOTALE	1.402.000,00
RISORSE VARIABILI	importo	UTILIZZI DI PARTE VARIABILE E una quota di parte stabile	importo
RIA una tantum cessati anno precedente	8.284,00	Performance organizzativa	122.000,00
0,70% del monte salari 1997	86.000,00	Performance individuale	473.869,00
Quota da destinare alla performance organizzativa	122.000,00	TOTALE	595.869,00
Quota una tantum economie anno precedente da parte stabile	102.000,00		
TOTALE	318.284,00		
Specifiche disposizioni di legge	importo	C UTILIZZI per Specifiche disposizioni di legge	importo
Incentivi funzioni tecniche	133.000,00	Incentivi funzioni tecniche	133.000,00
Incentivi IMU-TARI	46.000,00	Incentivi IMU-TARI	46.000,00
Incentivi avvocatura	40.000,00	Incentivi avvocatura	40.000,00
Attuazione art. 43, l. 449/1997 (matrimoni)	3.000,00	Matrimoni	3.000,00
Quota parte rimborso spese notificazione	1.000,00	Messi notificatori	1.000,00
TOTALE	223.000,00	TOTALE	223.000,00
TOTALE FONDO	2.220.869,00	TOTALE UTILIZZI FONDO 2022	2.220.869,00

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

Il nuovo contratto collettivo decentrato integrativo determina l'abrogazione implicita delle corrispondenti norme del contratto collettivo decentrato integrativo precedente.

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

Lo schema di CCDI per l'anno 2022 prevede nuove progressioni economiche orizzontali. Le parti hanno disciplinato i criteri di attribuzione con specifico Accordo.

Il principio di selettività è assicurato da una valutazione, a cura di ogni dirigente responsabile, che tenga conto dei criteri previsti da una "scheda di valutazione dipendente", allegato B) all'Accordo.

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 approvato il Piano Esecutivo di Gestione integrandolo con il Piano della Performance/PIAO quale elemento centrale delle fasi di definizione, Misurazione e Valutazione delle Performance.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto Collettivo integrativo 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.

Le indennità e i premi previsti dal contratto integrativo 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