



COMUNE DI CREMONA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Pre-intesa 10 novembre 2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2022</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b><u>Parte Pubblica</u></b>                      -SEGRETARIO GENERALE (presidente)                      -DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE (componente)  <b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></b>                      FP-CGIL                      CISL-FP                      UIL-FPL                      DIREL-FEDIRETS  <b><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></b>                      DIREL-FEDIRETS</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<b>Personale dirigente</b> del Comune di Cremona a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Criteri e modalità di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2022, incarichi ad interim, welfare integrativo, esonero dallo sciopero, clausola di salvaguardia, personale in distacco sindacale.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p><b><i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i></b></p> <p>In data 23/05/2022, il collegio dei Revisori dei Conti, con PEC n. 37894 ha certificato la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2022.</p> <p><b><i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i></b></p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></b></p> <p><u>La Giunta Comunale ha approvato i seguenti atti:</u></p> <p>1. Deliberazione n. 60 del 30/03/2022: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2022-2024" e, per successive variazioni, n. 99 del 4 maggio, n. 121 del 1° giugno e n. 137 del 20 giugno 2022</p> <p>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 la relazione relativa alla corrente annualità.</p> <p>3. Delibera n. 151/2022: 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 nella L.113/2021) che prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs 165/2001, con più di 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</p> <p>4. Deliberazione n. 192/2022: Approvazione degli obiettivi 2022/2024. Integrazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 29 giugno 2022</p> <p><b><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></b></p> <p>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><b><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></b></p> <p>Il Comune di Cremona ha assolto l'obbligo previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009 (atti sopra richiamati)</p> <p><b><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></b></p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) anno 2021 in data 22/06/22.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni: nessuna</b></p>		

## **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 2022 che, ai sensi dell'art. 45 del CCNL del 17/12/2020, disciplina istituti e materie demandati dalla legge alla contrattazione integrativa.

Il Contratto si compone di 9 articoli:

1. Utilizzo del Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato
2. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
3. Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
4. Incarichi ad Interim
5. Criteri di bilanciamento per incentivi da specifiche disposizioni di legge (IMU-TARI)
6. Clausola di salvaguardia economica
7. Trattamento economico del personale in distacco sindacale
8. Individuazione posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero
9. Criteri generali per la definizione di piani di *welfare* integrativo

**Allegato B) al contratto vi è la scheda di valutazione della performance dei dirigenti**

### **B) 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 2022 è di **euro 617.178,00**. 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 76% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di posizione corrispondente ad euro **471.760,00**
- il 24% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di risultato corrispondente ad euro **145.418,00**.

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

## **DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

La **retribuzione di posizione** è attribuita in base all'assetto organizzativo dell'ente, definito con Deliberazione di Giunta n. 16 del 27/01/2021 (modificato dalle Deliberazioni n. 229 del 30/11/2021, n. 17 del 9/02/2022 e n. 46 del 2/03/2022).

La **retribuzione di risultato**:

a) è attribuita in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun dirigente correlato alla relativa fascia di appartenenza ed è distribuita tenendo conto:

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

b) 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.

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

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. 30 del CCNL 2018-2020, 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 ottenuto dal dirigente nella scheda di misurazione e valutazione performance	Retribuzione di risultato spettante
	$X \leq 60$	Nessuna retribuzione
5 <sup>a</sup>	$60 < X \leq 70$	Importo spettante corrisponde al 70% dell'importo della prima fascia
4 <sup>a</sup>	$70 < X \leq 80$	Importo spettante corrisponde al 75% dell'importo della prima fascia
3 <sup>a</sup>	$80 < X \leq 90$	Importo spettante corrisponde all'80% dell'importo della prima fascia
2 <sup>a</sup>	$90 < X \leq 95$	Importo spettante corrisponde al 90% dell'importo della prima fascia
1 <sup>a</sup>	$95 < X \leq 100$	Importo spettante corrisponde a quello della fascia più elevata

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.

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

#### **DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 30 CCNL)**

Nel rispetto dell'art. 30 CCNL 17/12/2020 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. Tale maggiorazione è attribuita ad un massimo di n. 2 dirigenti che abbiano ottenuto il punteggio più elevato e in caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato:

- 1- non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente
- 2- aver conseguito una valutazione media superiore nel triennio (per il 2022 è triennio 2020-2022)
- 3- maggiore anzianità nella categoria dirigenziale
- 4- 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 20 punti su 40 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 20 punti su 40 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 (IMU-TARI)**

Nel caso di corresponsione di incentivi IMU TARI percepiti nel rispetto del "Regolamento comunale incentivi gestione entrata" e ai sensi dell'art. 1 co. 1091 della L. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) si prevede un bilanciamento in base ai seguenti criteri:

1. il bilanciamento non opera fino ad un importo dell'incentivo pari ad euro 2.000,00 (al lordo degli oneri e IRAP);
2. Per incentivi superiori a euro 2.000,00 (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 2.000,00 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.

**La parte di premio non attribuita per bilanciamento sarà redistribuita agli altri dirigenti non aventi diritto a incentivi da specifiche disposizioni di legge.**

## **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (ART.31 CCNL)**

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 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto;
- nei due anni successivi al processo di riorganizzazione, 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 come sopra dettagliata non trova applicazione nei casi di valutazione negativa.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE (ART.61 CCNL)**

È stabilito un elemento di garanzia pari all' 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. 61,

comma 3 del CCNL 17/12/2020, si riferisce alla retribuzione di posizione e sarà erogata per intero mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

### **POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO (ART.45, COMMA 1, LETT.F) CCNL)**

Ai sensi della 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:

- protezione civile;
- custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;
- 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;
- 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**

In via sperimentale le parti concordano sull'esigenza di avviare forme di *welfare* aziendale, riservandosi una valutazione a seguito di monitoraggio annuale sull'efficacia delle misure adottate e del gradimento riscontrato dai dirigenti dell'Ente.

Per la durata del contratto la fruizione dei servizi *welfare* riguarderà:

- 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.

#### Tali prestazioni:

- dovranno essere esclusivamente previste a favore del dirigente in servizio nell'Ente;
- potranno prevedere la compartecipazione del dirigente al fine di un *upgrade* della polizza base sottoscritta dall'Amministrazione;
- potranno essere estese anche ai componenti del nucleo familiare (con oneri a totale carico del dirigente).

L'iniziativa 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.

Per il primo periodo biennale le risorse annualmente destinate all'iniziativa 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.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
RISORSE UMANE  
(Dr. Fabio Scio)