



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Estratto del verbale della seduta della Giunta Comunale del 25 marzo 2026

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70
COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026**

Oggetto: **Direttive in ordine alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa Area Dirigenza anno 2026.**

Il 25 marzo 2026 si è riunita la Giunta Comunale presso la sede municipale all'interno di Palazzo comunale, con l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa e alla luce della disciplina comunale per il relativo funzionamento.

Per la trattazione dell'oggetto di cui sopra si hanno le seguenti presenze:

| <i>Cognome Nome</i> | <i>Qualifica</i> | <i>Presenti/Assenti</i> | <i>Da remoto</i> |
|--------------------------------|------------------|-------------------------|------------------|
| VIRGILIO LEONARDO | Sindaco | presente | |
| ROMAGNOLI FRANCESCA | Vice Sindaco | presente | |
| CARLETTI PAOLO GIUSEPPE ANDREA | Assessore | presente | |
| BURGAZZI LUCA | Assessore | presente | |
| DELLA GIOVANNA MARINA | Assessore | presente | |
| PASQUALI SIMONA | Assessore | presente | |
| BONA RODOLFO | Assessore | presente | |
| ZANACCHI LUCA | Assessore | presente | |
| CANALE SANTO | Assessore | presente | |
| MOZZI ROBERTA | Assessore | presente | |

Partecipa in presenza il Segretario Generale: **DOTT.SSA DI GIROLAMO GABRIELLA**

Assiste alla seduta il Capo di Gabinetto **dott.ssa Michela Cotelli**.

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **dr. Fabio Scio**
Pratica trattata da **Inguscio Maria Lucia**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70
COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta deliberativa ad oggetto:

Direttive in ordine alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa Area Dirigenza anno 2026.

Visti i pareri allegati alla stessa

DELIBERA

1. di approvare, con voto unanime favorevole dei presenti espresso in forma palese, la proposta deliberativa ad oggetto:

Direttive in ordine alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa Area Dirigenza anno 2026.

2. di dichiarare, con separata votazione, con voto unanime favorevole dei presenti espresso in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
VIRGILIO LEONARDO

IL SEGRETARIO GENERALE
DI GIROLAMO GABRIELLA

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **dr. Fabio Scio**
Pratica trattata da **Inguscio Maria Lucia**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026

Settore SETTORE RISORSE UMANE

Servizio Ufficio Personale

OGGETTO **Direttive in ordine alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa Area Dirigenza anno 2026.**

PREMESSE 1) In data 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale con qualifica dirigenziale dell'area Funzioni Locali per il triennio 2022-2024 (CCNL 2022-2024).

2) L'art. 24 del CCNL 2022-2024 stabilisce che:

a) il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16/07/2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 finalizzato a garantire il finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 22, commi 4 e 5, e per la parte residuale ad ampliare la quota destinata a retribuzione di risultato. L'applicazione della percentuale indicata determina un incremento pari a 30.084,00, che ai sensi di quanto disposto dall'art. 11 del Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, non è soggetto al limite di cui all'art. 23, co.2, del d.lgs. n. 75/2017;

b) ciascun ente può incrementare ulteriormente la parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, da destinare a retribuzione di risultato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025).

3) La Giunta comunale, in attuazione di quanto previsto dall'art.1, co. 604, della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022) e sulla scorta di quanto indicato dal CCNL 16.7.2024, ha incrementato le risorse del Fondo per la dirigenza delle annualità 2024 e 2025 in misura pari allo 0,22% del monte salari 2018.

4) L'attuale assetto dell'ente è stato definito dalla Giunta con deliberazione n. 29 del 12 febbraio 2025, che ha modificato l'organigramma precedentemente approvato con deliberazione n. 294 del 29 novembre 2023.

5) Con deliberazione n. 106 del 30/04/2025 la Giunta ha aggiornato le ponderazioni delle posizioni dirigenziali, a suo tempo definite con atto n. 72/2024.

6) L'assetto in vigore prevede 13 posizioni che risultano coperte con n. 10 incarichi a dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e n. 3 incarichi a dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 110, co. 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

7) Sulla base del report, agli atti, trasmesso a gennaio 2026 da Formez e Dipartimento della Funzione Pubblica, il Comune di Cremona - nell'ambito del progetto G.R.U. (Gestione Risorse Umane) finanziato da fondi PNRR, finalizzato all'attuazione della misura "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro" - si posiziona, nel complesso, su un livello di maturità integrato, dimostrando di possedere una buona integrazione tra i diversi sistemi di programmazione, controllo e gestione della performance; con specifico riferimento alla macro-dimensione "Valorizzazione, valutazione e incentivazione del personale" si

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **dr. Fabio Scio**
Pratica trattata da **Inguscio Maria Lucia**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026

posiziona su un livello evoluto con un valore allineato a quello del cluster di riferimento (comuni con popolazione analoga a quella di Cremona), ma decisamente superiore a quello della totalità dei comuni coinvolti nella sperimentazione (comuni con popolazione da 25.000 a 250.000 abitanti).

MOTIVAZIONE

1) Le norme del contratto nazionale consentono a ciascun Ente - in base alle proprie capacità di bilancio ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia - di disporre lo stanziamento di apposite risorse per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali.

2) Le modalità di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato restano definite dall'art. 57 del CCNL 2016-2018, in quanto sia l'art. 39 del CCNL 2019-2021 che l'art. 24 del CCNL 2022-2024 si limitano a dettagliare gli incrementi della retribuzione di posizione a partire dall'anno 2021.

3) Mentre la costituzione del Fondo destinato a remunerare le retribuzioni di posizione e risultato dei dirigenti è atto di natura gestionale la cui competenza è in capo al dirigente del Settore Risorse Umane, compete alla Giunta comunale la formulazione di direttive per la destinazione di specifiche risorse di natura variabile e discrezionale nonché la definizione di indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini dell'avvio della trattativa e della stipula del contratto integrativo aziendale nel rispetto dei contratti collettivi nazionali (CCNL) e dei vincoli di bilancio.

4) Tenuto conto del limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017, si conferma anche per il corrente anno 2026 l'insussistenza delle condizioni e dei presupposti per l'applicazione dell'art.57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, in quanto non risultano intervenute scelte organizzative e gestionali tali da richiedere l'assegnazione di risorse ulteriori rispetto a quelle definite nell'unico importo annuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. a), del CCNL citato.

5) Alla luce di quanto sopra, la Giunta individua le seguenti direttive utili per la definizione del Fondo per l'area della dirigenza e, in particolare:

a) confermare anche per l'annualità 2026 l'applicazione della previsione di cui all'art. 39, co.3, CCNL 16.7.2024 che consente di incrementare il Fondo della dirigenza per un importo pari ad euro 2.379,40, corrispondenti allo 0,22% del monte salari 2018; tale incremento non è computabile ai fini del rispetto del tetto di cui all'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017;

b) dare applicazione alla previsione di cui all'art. 24, co.3, CCNL 23.2.2026 che consente di incrementare il Fondo della dirigenza di un importo pari ad euro 2.170,13 corrispondenti allo 0,22% del monte salari 2021; tale incremento non è computabile ai fini del rispetto del tetto di cui all'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017;

c) prevedere nell'ambito del Fondo della dirigenza le risorse a titolo di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge e, in particolare:

- euro 20.000,00, per incentivi alle funzioni tecniche ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
- euro 7.000,00, per incentivi correlati al recupero dell'evasione fiscale (IMU/TARI), ai sensi dell'art. 57, co.2, lett. b) CCNL 17.12.2020;

6) La Giunta, contestualmente, rivolge specifici indirizzi al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in vista della successiva fase di contrattazione con la parte sindacale e precisamente:

- contemperare le esigenze di riconoscimento di significative responsabilità connesse alle posizioni coperte nell'attuale struttura organizzativa con le esigenze di riconoscimento della cultura del risultato, che richiede ai lavoratori, in primis ai dirigenti, un'azione improntata alla realizzazione degli obiettivi definiti in sede di programmazione e stesura del DUP oltre che del PIAO;

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **dr. Fabio Scio**
Pratica trattata da **Inguscio Maria Lucia**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026

- condividere in sede di trattativa l'opportunità di confermare lo strumento del sondaggio già previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'anno 2022, eventualmente aggiornandolo nell'ottica di consegnare ai Dirigenti uno strumento utile per migliorare la performance, anche propria, attraverso una crescita del livello di benessere e fiducia all'interno delle unità organizzative;

- valorizzare lo strumento della formazione, in aderenza ai contenuti della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 gennaio 2025 avente ad oggetto: "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", considerato che la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente, il quale è tenuto ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative per un minimo di 40 ore all'anno pro-capite, avvalendosi, in primo luogo, dei corsi disponibili sulla piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni", messa a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica.

7) La richiesta di immediata eseguibilità è motivata dalla necessità di procedere tempestivamente alla costituzione del Fondo e all'avvio della contrattazione decentrata, a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL intervenuta lo scorso 23 febbraio 2026.

PRE-VERIFICHE 1) Prospetto andamento del Fondo dirigenti dall'anno 2016 all'anno 2025 che evidenzia il rispetto del limite agli atti presso il settore Risorse Umane.

NORMATIVA 1) Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, (con particolare riferimento agli artt. 4, 24, 40 e 40bis).

2) Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75: Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (in particolare l'art. 23, comma 2 in merito al limite del salario accessorio).

3) Decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 18, che all'art. 11 stabilisce che "il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico".

4) Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113: "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia che all'art. 3, comma 2 prevede: "I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **dr. Fabio Scio**
Pratica trattata da **Inguccio Maria Lucia**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026

- 5) Legge 30 dicembre 2024, n. 207: Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027.
- 6) Legge 30 dicembre 2021, n. 234; "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024)
- 7) Decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 "disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36" che sostituisce il comma 4 dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 ed elimina l'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla platea dei beneficiari degli incentivi per le funzioni tecniche.
- 8) Statuto del Comune di Cremona.
- 9) CCNL 23.12.1999, art. 4, modificato dal CCNL 22.2.2006, art. 4 – dirigenza autonomie locali.
- 10) CCNL 17.12.2020 Area Funzioni locali.
- 11) CCNL 16.7.2024 Area Funzioni locali.
- 12) CCNL 23.2.2026 Area Funzioni Locali.
- 13) Art. 134, 4° comma, del D.Lgs 267/2000 riguardante l'immediata eseguibilità delle deliberazioni.

DELIBERA

DECISIONE

1) di impartire al dirigente del personale le seguenti direttive ai fini della costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti per l'anno 2026, con riferimento alla parte variabile:

a) integrare il Fondo con l'importo complessivo di euro 84.514,00 di cui:

- euro 27.000,00 (esclusi dal limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017), a titolo di incentivi IMU/TARI (per euro 7.000,00) da corrispondere ai dirigenti impegnati nel recupero dell'evasione fiscale in base alle risultanze del rendiconto dell'esercizio 2025, e a titolo di incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. (per euro 20.000,00);

-Euro 2.379,00 (esclusi dal limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017) corrispondenti allo 0,22% del monte salari 2018 ai sensi di quanto previsto dall'art. 39, co.3 CCNL 16.7.24 e nel rispetto delle previsioni di legge;

-Euro 1.919,00 (esclusi dal limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017) corrispondenti allo 0,22% del monte salari 2021 ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 23.2.2026 e nel rispetto delle previsioni di legge;

-euro 53.216,00 (esclusi dal limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017), a titolo di una tantum per l'anno 2026 quale incremento del 3,05% dal calcolarsi sul Monte Salari anno 2021 (di euro 872.403,00) e riferito alle annualità 2024 e 2025, di cui quota parte erogata in conto arretrati contrattuali (art. 24, commi 1 e 2, CCNL 23.2.2026);

b) non integrare il fondo con le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett.e), CCNL 17.12.2020, ovvero con "risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle condizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili";

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **dr. Fabio Scio**
Pratica trattata da **Inguscio Maria Lucia**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026

2) in merito alla gestione della trattativa per la definizione del nuovo contratto collettivo integrativo, di formulare al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica il seguente indirizzo:

-contemperare le esigenze di riconoscimento di significative e gravose responsabilità connesse alle posizioni coperte nell'attuale struttura organizzativa con le esigenze di riconoscimento della cultura del risultato, che richiede ai lavoratori, in primis ai dirigenti, un'azione improntata alla realizzazione degli obiettivi definiti in sede di programmazione e stesura del DUP oltre che del PIAO;

-confermare i criteri finalizzati alla determinazione della retribuzione di risultato, con particolare riferimento sia all'obiettivo di Ente finalizzato alla riduzione dei residui, che a quanto previsto da specifiche disposizioni di legge in ordine al rispetto delle tempistiche di pagamento delle fatture;

-confermare anche per il corrente anno 2026 l'insussistenza delle condizioni e dei presupposti per l'applicazione dell'art.57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, in quanto non risultano intervenute scelte organizzative e gestionali tali da richiedere l'assegnazione di risorse ulteriori rispetto a quelle definite nell'unico importo annuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. a), del CCNL citato;

-confermare il principio, già applicato lo scorso anno, in ragione del quale, a seguito della definizione degli obiettivi di performance 2025-2027 per Linee di Mandato e per "Silos" ("Cresco", "Curo", "Partecipo") di ad ogni dirigente - nei termini attestati nel PIAO, approvato con deliberazione di giunta n. 44 del 25.02.2026 - 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;

-valorizzare il mantenimento di un adeguato valore di cassa nell'ottica di garantire la riscossione dei crediti, con particolare riferimento ai crediti propri del Comune e da finanziamenti di terzi;

-confermare lo strumento del sondaggio già previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance 2022, eventualmente aggiornandolo nell'ottica di consegnare ai Dirigenti uno strumento utile per migliorare la performance, anche propria, attraverso una crescita del livello di benessere e fiducia all'interno delle unità organizzative;

-valorizzare lo strumento della formazione, in aderenza ai contenuti della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 23 gennaio 2025, nell'ambito della valutazione della performance dei Dirigenti, nell'ottica di incrementare il coinvolgimento dei dipendenti e assicurare lo sviluppo delle competenze hard e soft;

-confermare il sistema di bilanciamento -così come definito e applicato nell'annualità 2025- tra retribuzione di risultato e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge;

3) di dichiarare, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile al fine di consentire l'avvio tempestivo della trattativa sindacale per la definizione del Contratto Integrativo per l'anno 2026.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2026

ALLEGATI

- **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA** (impronta:
25EA290ECBA4797DAEDAFE1CE3C16B2F8826A8F881C044A5AE3A7C06625CC1C7)
- **PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE** (impronta:
10E51023BF243D9E647B17EED198E959A2CB465855E7A22E80E44E431E4132F7)

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **dr. Fabio Scio**
Pratica trattata da **Inguscio Maria Lucia**