



Cremona

COMUNE DI CREMONA

IOTESI

Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025

Personale non dirigente

[Handwritten signatures and initials]

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL 3 OTTOBRE 2023
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO 2023/2025 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
DISPONIBILI PER L'ANNO 2023

Vista la Deliberazione della Giunta comunale n. 176 del 26 luglio 2023 con la quale sono stati definiti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione e le direttive al dirigente del Settore Risorse Umane in ordine alla parte variabile del fondo risorse decentrate;

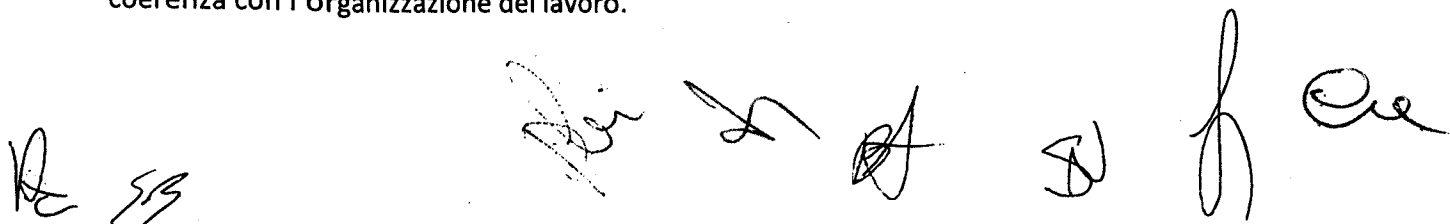
Viste le Determinazioni Dirigenziali n. 985 del 13 giugno 2023 e n. 1371 del 9 agosto 2023 con le quali è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023;

Vista la Deliberazione della Giunta comunale n. 257 del 23 novembre 2022 con la quale è stata individuata la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa del personale non dirigenziale;

Vista la deliberazione n. in data adottata dalla Giunta Comunale a conclusione delle procedure di controllo previste dall'art. 8, comma 7, del CCNL del comparto Funzioni Locali, del 16 novembre 2022 e dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001, in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei limiti di legge, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa per il triennio 2023-2025, relativamente alla parte normativa, e per l'anno 2023, relativamente alla parte economica,

la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono il presente documento.

Le parti si impegnano ad esaminare ogni anno, nell'ottica di una loro valorizzazione, l'entità delle varie indennità disciplinate dal presente accordo, compatibilmente con le risorse disponibili e in coerenza con l'organizzazione del lavoro.



INDICE

TITOLO I - Parte normativa triennio 2023-2025

ART. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e durata	pag. 1
ART. 2 – Relazioni sindacali.....	pag. 1
ART. 3 - Interpretazione.....	pag. 2
ART. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art. 80, comma 1 CCNL 16.11.22)	pag. 2
ART. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	pag. 3
ART. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.....	pag. 3
ART. 7 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16.11.22).....	pag. 3
ART. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 70-bis CCNL 21.5.2018, art. 84-bis CCNL 16.11.22)	pag. 5
ART. 9 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 100 CCNL 16.11.22)	pag. 5
ART. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.22).....	pag. 6
ART. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	pag. 7
ART. 12 - Criteri generali per l'attivazione di piani di <i>welfare</i> integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate	pag. 7
ART. 13 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018).....	pag. 8
ART. 14 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la loro retribuzione di risultato (art. 20, co.1, lett. h), CCNL 16.11.22).....	pag. 8
ART. 15 - Elevazione dei limiti previsti in ordine ai turni notturni effettuabili nel mese (art. 30, co. 4, del CCNL 16.11.22).....	pag. 8
ART. 16 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	pag. 9
ART. 17 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018	pag. 9
ART. 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 33 CCNL 16.11.22).....	pag. 9
ART. 19 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 32, co.3, CCNL 16.11.22)	pag. 10

ART. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	pag. 10
ART. 21 - Valore dell'indennità di funzione e criteri per la sua erogazione (art. 97 CCNL 16.11.22) ...	pag. 11
ART. 22 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni (art. 30, co.8, CCNL 16.11.22)	pag. 12
ART. 23 - Facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno (art. 30, co. 5, lett. d) CCNL 16.11.22)	pag. 13
ART. 24 - Differenziazione del premio individuale e definizione della quota di destinatari (art. 81, co. 2, CCNL 16.11.22)	pag. 13
ART. 25 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate (art. 55, co. 8, CCNL 16.11.22)	pag. 13

TITOLO II - Parte economica 2023

ART. 26 – Oggetto e durata.....	pag. 13
ART. 27 – Criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2023.....	pag. 14
ART. 28 – Budget di settore e criteri di bilanciamento.....	pag. 16
ART. 29 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative/funzionari con incarichi di Elevata Qualificazione e per la correlazione con altri compensi.....	pag. 17
ART. 30 – Somme non utilizzate	pag. 17

TABELLA A) – Riepilogo importi Fondo risorse decentrate (costituzione) e ipotesi di utilizzo . pag. 18

All. 1 - Scheda valutazione funzionari con incarico di Elevata Qualificazione	pag. 20
All. 2 – Scheda di valutazione personale non dirigente.....	pag. 28
All. 3 – Accordo in ordine alle progressioni economiche 2023	pag. 34

AS *SS* *SD*

Di *z*

A

h *a*

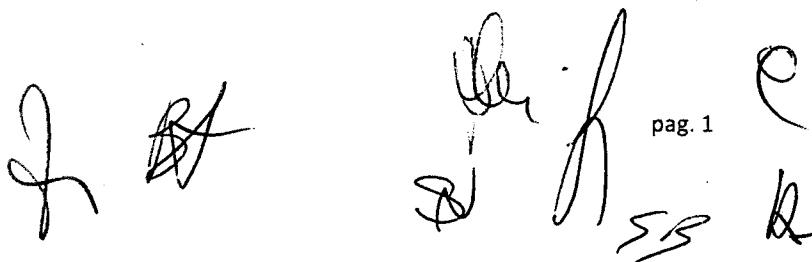
TITOLO I - Parte normativa triennio 2023-2025

Art. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cremona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato, inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed elevata qualificazione. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori a tempo determinato (compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione lavoro) con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, etc.).
2. Il presente contratto ha durata triennale e gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale. Il presente accordo definisce, nel Titolo II, i criteri di riparto delle risorse per l'anno 2023 e, nei corrispondenti valori percentuali, per il triennio salva diversa negoziazione annuale.
4. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
5. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle performance e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
6. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Le parti riconoscono nel presente CCI e nel modello di relazioni sindacali, come previsto dal CCNL 16 novembre 2022, gli strumenti utili e necessari per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e dei soggetti sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati al territorio comunale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.



pag. 1

Art. 3 – Interpretazione

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art. 80, comma 1 CCNL 16.11.22)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti le performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse – nell'ambito della misurazione e valutazione della *performance* - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni da cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - i. la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - ii. la programmazione operativa e gestionale;
 - iii. la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - iv. la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - g) la *performance* individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- a. raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti,
 - b. qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. I criteri per l'attribuzione dei premi sono definiti agli art. 5 e 6 del presente accordo.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* organizzativa

1. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance (Sezione 2 Valore pubblico, *performance* e anticorruzione, Sottosezione Programmazione performance del PIAO 2023/2025), relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Cremona.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra le possibili destinazioni in considerazione degli obiettivi in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione.
3. I premi correlati alla *performance* organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale apportato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita attestazione a rendiconto da parte del competente Dirigente.

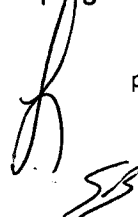
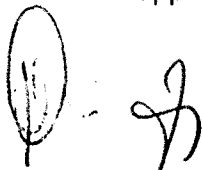
Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* individuale

1. Le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari Settori del Comune.
3. La valutazione della performance individuale viene effettuata in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
4. I premi correlati alla *performance* individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito nell'apposita scheda di valutazione definita ad esito della contrattazione decentrata.

Art. 7 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 14 CCNL 16.11.22)

1. Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del Fondo, le parti, annualmente, verificano le risorse della parte stabile del Fondo per le politiche di sviluppo del personale destinate a finanziare le progressioni



pag. 3



economiche e quelle derivanti da personale cessato nell'anno precedente che potrebbero essere utilizzate per la medesima finalità.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
4. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14 del CCNL 2019/2021, a decorrere dal 1° gennaio 2023, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse aree:
 - a) *sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il personale comandato o distaccato presso altri enti ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine, sarà cura dei dipendenti interessati fornire al Comune le informazioni inerenti le valutazioni ottenute nel corso dell'ultimo triennio presso l'Ente utilizzatore;*
 - b) *annualmente, le parti definiscono, in coerenza con le risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area;*
 - c) *non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
 - d) *i "differenziali stipendiali" sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria, per settore e area, dei partecipanti alla procedura selettiva, con pesi definiti in base ai seguenti criteri:*
 - I. ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, che determina un punteggio massimo di 60 punti su 100. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;
 - II. l'esperienza professionale acquisita, intesa come quella maturata nell'area di inquadramento fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto fino al massimo di 30 punti;
 - III. iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post-universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a un massimo di 10 punti;
 - IV. Le parti definiscono in accordo separato l'articolazione dei criteri di cui ai punti II e III;
 - V. a parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore;
 - VI. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri I, II e III.
5. Gli eventuali residui derivanti dalle somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.
6. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

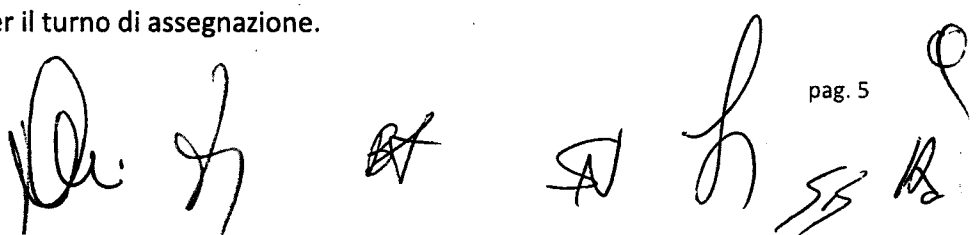
7. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.

Art. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 70-bis CCNL 21.5.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.22)

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) *disagiate;*
 - b) *esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
 - c) *implicanti il maneggio di valori.*
2. Resta fermo quanto definito nell'accordo integrativo, all'articolo 22 del CCI sottoscritto il 10 dicembre 2018, come integrato con accordo sottoscritto in data 26 febbraio 2019, limitatamente alla definizione di attività disagiate e dei settori/servizi interessati, di attività esposte a rischio e di attività implicanti un maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **euro 1,00 – euro 15,00.**
4. Ai fini della definizione del valore dell'indennità, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018 si tiene conto dei seguenti criteri:
 - *valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;*
 - *caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività*
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate.

Art. 9 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno polizia locale e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 100 CCNL 16.11.22)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori giornalieri: **min euro 1,00 – max euro 15,00.**
2. Il riconoscimento della indennità ivi prevista, come meglio specificato al titolo II, art. 27, lett. d), del presente contratto, può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale, ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità in oggetto non può essere erogata nei casi di assenza, a qualsiasi titolo, per l'intera giornata lavorativa ovvero per il turno di assegnazione.



5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 (indennità di vigilanza) e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.22)

1. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro interessate devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, per specifiche responsabilità ci si riferisce a quelle:
- derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione etc...): *project manager* e personale di supporto;
 - eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.
3. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto motivato del Dirigente del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Nel provvedimento devono essere specificate, unitamente alla/e condizione/i ricorrenti nel caso di specie tra quelle di cui al successivo comma 4, le attività, le responsabilità e i compiti affidati a tale personale, nonché le eventuali risorse (umane, economiche e strumentali) assegnate.
4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità si tiene conto dei seguenti criteri:
- 1) Il dipendente, in modo particolare se collocato in struttura decentrata dal Centro di Responsabilità della propria struttura di appartenenza (Dirigente o PO/EQ), assume



pag. 6



costantemente decisioni di natura autonoma e spesso connesse a responsabilità derivanti da procedimenti di natura complessa. Per tale ragione riferisce direttamente all'Amministrazione in caso di assenza dei propri superiori direttivi;

- 2) Il dipendente espleta costantemente funzioni che comportano il coordinamento di altre unità lavorative del proprio Servizio o di altri ambienti di lavoro dell'ente, con la conseguente necessità di sovrintendere gruppi trasversali di lavoro costituiti per il raggiungimento di particolari finalità;
 - 3) Il dipendente è referente professionale e specialistico per attività di supporto e/o trasversali all'intera struttura o all'Unità organizzativa di appartenenza, con espletamento di funzioni, competenze ed attività spesso non riconducibili alla categoria o al profilo di appartenenza (in questo caso, oltre ad un'analitica descrizione delle motivazioni alla base della proposta, il dirigente competente dovrà rappresentare la situazione ipotizzata attraverso un grafico specifico che indichi come l'attribuzione di tale incarico si inserisca nella situazione organizzativa del Settore/Unità di Staff di propria competenza);
 - 4) il dipendente svolge compiti attribuiti con formale atto derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto all'URP, formatore professionale o addetto ai servizi di protezione civile.
5. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, l'indennità in oggetto è riproporzionata in relazione ai giorni/periodi lavorativi.
6. L'incentivo economico è riconosciuto in proporzione al tempo di svolgimento dell'attività per cui si riconosce la specifica responsabilità (es. per il dipendente *part-time* l'importo sarà riproporzionato).
7. La liquidazione della indennità al personale interessato è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

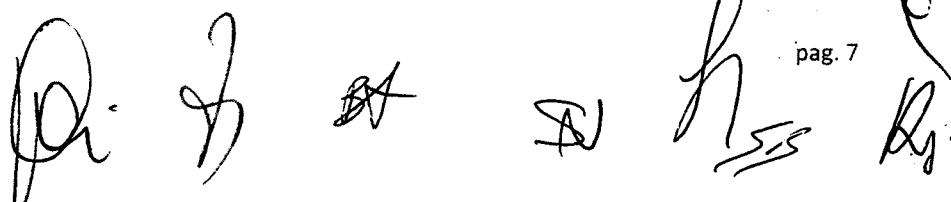
Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, co. 4, lett. g, CCNL 16.11.2022)

1. Per gli incentivi per i quali specifiche disposizioni di legge rinviano alla contrattazione collettiva, si fa rinvio alle relative discipline locali adottate secondo criteri e modalità contemplati dalle stesse.

Art. 12 - Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate

1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse decentrate destinate alla performance individuale, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

pag. 7



Art. 13 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018)

1. In situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere inserito tra i reperibili anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte; deve essere assicurata, in ogni caso, la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
2. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, effettuati per un periodo oltre i 6 mesi all'anno, l'indennità di reperibilità è incrementata a Euro 12,00 per ogni 12 ore al giorno. Resta fermo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018 in ordine ai compensi spettanti per reperibilità effettuata in giornata festiva.

Art. 14 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e la loro retribuzione di risultato (art. 20, co.1, lett. h), CCNL 16.11.22)

1. Per i responsabili delle posizioni organizzative/incaricati di Elevata Qualificazione il riconoscimento di:
 - a. incentivi per funzioni tecniche,
 - b. compensi professionali per gli avvocati,
 - c. compensi incentivanti per attività di recupero dell'evasione dei tributi locali,
 - d. compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003,
 - e. compensi connessi agli effetti applicativi di cui all'art. 12, co. 1, lett. b) del D.L. 437/1996,
 - f. compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ex art. 43 L. 449/1997,comporta un abbattimento della retribuzione di risultato secondo i seguenti criteri:
 - nel caso in cui i suddetti incentivi/compensi abbiano un valore inferiore a € 1.000,00 è corrisposta l'intera retribuzione di risultato;
 - nel caso in cui il valore sia compreso fra € 1.000,00 e € 2.000,00 la retribuzione di risultato è decurtata del 25%;
 - nel caso in cui il valore sia compreso fra € 2.001,00 e € 3.000,00 la retribuzione di risultato è decurtata del 40%;
 - nel caso in cui il valore sia compreso fra € 3.001,00 e € 5.000,00 la retribuzione di risultato è decurtata del 60%;
 - nel caso i compensi percepiti abbiano un valore superiore a € 5.000,00 non è corrisposta la retribuzione di risultato.
2. Il risparmio derivante dall'applicazione del comma 1 incrementa la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (dal 1° aprile 2023, incaricati di Elevata Qualificazione) che non hanno percepito nessun tipo di incentivo nell'anno di riferimento.

Art. 15 – Elevazione dei limiti previsti in ordine ai turni notturni effettuabili nel mese (art. 30, co. 4, del CCNL 16.11.22)

1. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

Art. 16 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

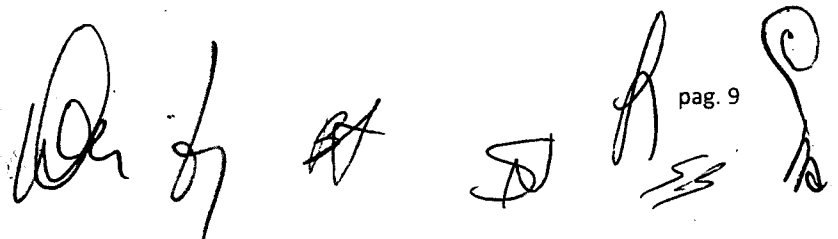
1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
 - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, si darà attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature elettroniche.
 - c. L'amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale.
 - d. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e di rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuove situazioni lavorative comportanti rischio.

Art. 17- Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53, comma 2, CCNL 21.05.2018)

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% il tetto massimo dei rapporti part time (tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione) per ciascuna area, nei casi di dipendenti con parenti o affini fino al 2° grado che siano:
 - a) in gravi condizioni di salute, ovvero
 - b) in gravi situazioni di disagio.
2. Le condizioni di cui al comma precedente devono essere debitamente documentate

Art. 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 33 CCNL 16.11.22)

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore è pari a 30.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large cursive signature, a stylized 'S', a star-like symbol, a square symbol, a signature with 'pag. 9' written next to it, and another large cursive signature.

Art. 19 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 32, co.3, CCNL 16.11.22)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1° aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile di Servizio, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1° aprile 1999, può essere elevato fino a 250 ore, fermo restando il rispetto del limite delle risorse previste nel relativo Fondo.
4. Nel caso siano introitate nel bilancio dell'Ente risorse economiche derivanti da iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. 50/2017, e destinate al finanziamento di prestazioni straordinarie effettuate dagli operatori di Polizia Locale, sarà applicato l'art. 56-ter del CCNL del 21 maggio 2018.
5. Su specifica richiesta del singolo dipendente, il lavoro straordinario prestato, ad esclusione di quello riferito al precedente 4° comma, potrà essere recuperato, anche parzialmente, d'intesa con il Dirigente/Responsabile e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi relativi all'area delle Elevate Qualificazioni sono conferiti dai Dirigenti per un periodo non inferiore a un anno e massimo di tre anni con atto scritto e motivato.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e valutazione in essere. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato è erogata, subordinatamente ad una valutazione positiva ai sensi del sistema in essere, a

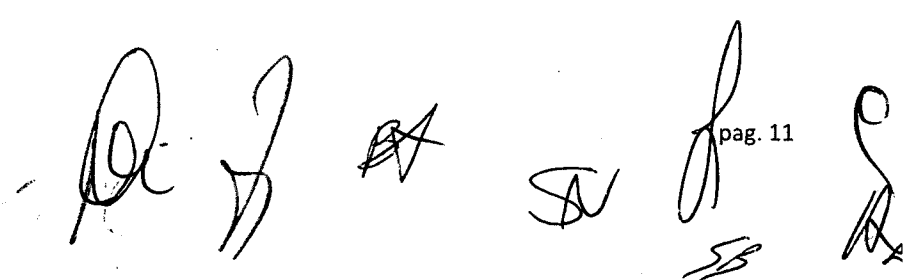
AS
AV
SB

condizione che l'incarico sia stato esercitato per almeno quattro mesi ed in misura proporzionale a tale periodo. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione solo per una parte d'anno, il dipendente maturerà il diritto sia a percepire la retribuzione di risultato (almeno 4 mesi di incarico) sia la produttività individuale e/o organizzativa (almeno 6 mesi di presenza in servizio) entrambe saranno riproporzionate ai mesi effettivi di servizio prestato all'interno del ruolo ricoperto.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim secondo i seguenti criteri:
- 25% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato in caso di raggiungimento di un punteggio superiore o uguale a 25 punti su 50 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla posizione coperta con l'interim di cui alla scheda di valutazione;
 - 15% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato in caso di raggiungimento di un punteggio inferiore a 25 punti su 50 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla posizione coperta con l'interim di cui alla scheda di valutazione.

Art. 21 - Valore dell'indennità di funzione polizia locale e criteri per la sua erogazione (art. 97 CCNL 16.11.22)

- Al personale della Polizia locale di categoria C e D (dal 1° aprile area degli istruttori e area dei funzionari ed elevata qualificazione), non titolare di P.O. (ovvero di incarico di elevata qualificazione), può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
- Per l'attribuzione della presente indennità vengono considerate le seguenti situazioni:
 - responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;*
 - coordinamento di risorse umane;*
 - responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;*
 - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;*
 - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;*
 - responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.*

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large stylized signature, a smaller signature, a signature with a star-like mark, and several other initials.

3. L'indennità è commisurata al numero di situazioni ascrivibili alla medesima posizione ed al ruolo ricoperto secondo il seguente schema:

N. situazioni	Ufficiale (cat. D)	Agente (cat. C)
1	400,00	300,00
2	500,00	400,00
3	600,00	500,00

4. Con cadenza annuale il Comandante, nel limite delle risorse disponibili, attribuisce ovvero conferma l'indennità di funzione e quantifica la connessa indennità, nel rispetto dei criteri anzidetti. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità nei termini di cui all'art. 97, comma 4 del CCNL 2022.
6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Dirigente del settore Polizia Locale sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità ed è trasmessa per la corresponsione al settore Risorse umane.

Art. 22 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni (art. 30, co.8, CCNL 16.11.22)

1. Sono esentati dai turni notturni, a richiesta, i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f. personale con età superiore a 60 anni.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.
3. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

Art. 23 - Facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno (art. 30, co. 5, lett. d) e art. 7, co. 4, lett. ac) CCNL 16.11.22)

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno (maggiorazione oraria del 100% della retribuzione).
2. In caso di fruizione del riposo compensativo l'onere relativo alla indennità di turno di cui al comma precedente è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 24 - Differenziazione del premio individuale e definizione della quota di destinatari (art. 81, co. 2, CCNL 16.11.22)

1. È stabilita una "maggiorazione del premio individuale" pari al 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti valutati positivamente, da riconoscere a non oltre il 10% del personale avente diritto (art. 20 CCDI 10/12/2018).
2. In caso di parità il Dirigente terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 25 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate (art. 55, co. 8, CCNL 16.11.22) [art. 7, comma 4, lettera af]

1. Possono essere previsti incentivi economici a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL 16.11.22, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate, all'interno del budget a ciò destinato, in rapporto a numero di ore e discenti; tali attività vanno preventivamente definite a inizio anno.


TITOLO II - Parte economica 2023

Art. 26 – Oggetto e durata

1. In questa sede le parti intendono disciplinare i criteri di utilizzo delle risorse decentrate stabili e variabili del Fondo per la contrattazione decentrata (di seguito Fondo) per l'anno 2023.
2. Il presente accordo ha durata per l'anno 2023, conserva la sua efficacia fino a stipulazione di nuovo accordo sulle medesime materie e si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Cremona anche comandato da altre amministrazioni.



pag. 13



Art. 27 – Criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2023

a) Progressione Economica all'interno delle aree

1. Le parti concordano di attivare l'istituto della progressione economica all'interno delle aree, prevista dall'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 nonché dall'art. 7 del presente contratto, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, secondo l'**ACCORDO ALLEGATO 3**) che individua i criteri per la definizione della procedura.

b) Performance Individuale:

Tutti i dipendenti sono coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi predefiniti nei documenti programmatici dell'ente.

Il premio individuale è attribuito in base alla valutazione dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi descritti nella **SCHEDA DI VALUTAZIONE ALLEGATO 2)** al presente contratto.

Gli obiettivi devono essere chiari, misurabili, sfidanti, raggiungibili, temporalmente definiti, significativi, condivisi e discussi.

Ha diritto al **premio individuale** ogni dipendente che:

- ha lavorato almeno 6 mesi su 12 (12 gg di presenza al mese rilevabili dai sistemi elettronici in uso)
- ha raggiunto un punteggio di almeno 30 punti su 50.

L'attribuzione della "**maggiorazione del premio individuale**" pari al 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti valutati positivamente avrà luogo ai sensi dell'art. 2 del CCI 2022.

Sanzioni disciplinari: eventuali sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determineranno una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:

- 10% nel caso di rimprovero scritto
- 15% nel caso di multa
- 20% nel caso di sospensione fino a 10 giorni
- 25% nel caso di sospensione da 11 giorni a 1 mese
- 30% nel caso di sospensione oltre 1 mese

c) Performance Organizzativa

La Giunta Comunale, con la Deliberazione n. 176 del 26.7.2023, ha individuato apposite risorse da destinare a quei dipendenti coinvolti nel raggiungimento di obiettivi di *performance* organizzativa di settore/di servizio/di ente. Il premio è attribuito in base alla valutazione da parte del dirigente competente secondo le modalità descritte in una scheda progettuale che prevede idonei indicatori di risultato.

d) Indennità di Condizioni di Lavoro e indennità di Servizio Esterno

Per l'anno 2023 l'indennità di condizioni di lavoro è definita in:

- € 1,50/die per disagio;
- € 2,00/die per rischio;
- maneggio valori € 1/die da 500 a 8.000 euro gestiti mensilmente, € 1,5/die per maneggio mensile oltre € 8.000,00.

Per quanto attiene all'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale, le parti confermano l'accordo 2022 in ordine all'applicazione dell'importo nella misura di € 10,00/die durante la stagione calcistica 2022/2023 - e, pertanto, sul Fondo 2023, a partire dal mese di gennaio e fino a giugno 2023 - per l'impiego del personale medesimo e solo in occasione delle partite della Cremonese.

Le parti confermano altresì quanto definito nell'accordo integrativo dell'art. 22 del contratto decentrato integrativo sottoscritto il 10 dicembre 2018 a favore degli appartenenti al corpo della polizia locale. Si riporta, in particolare, per comodità, la lettera c) del citato accordo:

"L'indennità giornaliera dovuta sarà graduata in base alla tipologia del servizio giornaliero effettivamente svolto, suddividendo la tipologia delle prestazioni giornaliere in due fasce:

1) € 5,00 a giornata prestata esternamente almeno sopra le tre (3) ore effettive:

- Stradale
- Manifestazioni
- Servizi di pattuglia
- Particolari emergenze
- Quartieri

2) € 3,00 a giornata prestata esternamente almeno sopra le tre (3) ore effettive:

- Servizi di rappresentanza
- Annonaria
- Infortunistica
- Cantieri
- Ambientale
- Tributi
- Edilizia
- Giudiziaria

La rendicontazione delle indennità da liquidare sarà effettuata su base trimestrale a cura del Comandante del Corpo e dai suoi uffici incaricati".

Per il 2023 le parti concordano di destinare a tale voce un importo complessivamente non superiore ad € 70.000,00.

e) Specifiche responsabilità: il budget a disposizione per l'anno 2023 è ripartito ai sensi dell'art. 10 del presente accordo tra i dipendenti individuati con atto formale dai rispettivi dirigenti. A tal fine, ferme restando le caratteristiche richiamate al citato articolo 10, per l'anno 2023 i Dirigenti terranno conto anche dei seguenti elementi:

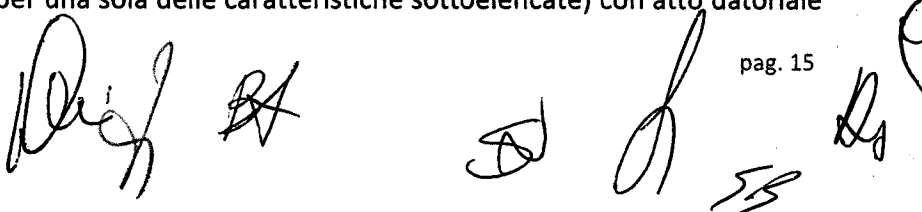
- Assenza di progressioni economiche orizzontali e progressioni verticali che abbiano di fatto assorbito la specifica responsabilità precedentemente riconosciuta;

- Assenza di incarico di posizione organizzativa nel settore/servizio di appartenenza del dipendente incaricato.

- Presenza di condizioni particolari di assunzione di responsabilità diverse da quelle generali e tipiche della categoria d'inquadramento; in particolare, è da escludersi l'indennità per responsabilità che già competono ai dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, per le funzioni e i compiti che ordinariamente possono essere richiesti in ragione del ruolo ricoperto.

I dirigenti potranno incaricare il dipendente inquadrato in una delle aree di operatori esperti, istruttori, funzionari ed elevata qualificazione (per una sola delle caratteristiche sottoelencate) con atto datoriale

pag. 15



scritto e motivato in cui siano indicate le funzioni assegnate, il grado di autonomia, la correlata responsabilità.

Per il 2023 le parti concordano di destinare a tale voce un importo non superiore ad €. 50.000,00.

f) Indennità di funzione

1. Le parti concordano di destinare all'istituto dell'indennità di funzione, disciplinata all'art.21 del presente contratto, per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità della Polizia, un importo non superiore ad € 3.000,00.

g) incentivi per messi notificatori e per il personale che assiste le celebrazioni dei matrimoni e unioni civili

1. Al personale addetto al cerimoniale che assiste le celebrazioni di matrimoni e unioni civili spetta un incentivo calcolato in base alle tariffe adottate dalla Giunta comunale riferite agli introiti derivanti dall'utilizzo delle Sale comunali adibite alle celebrazioni.

2. Ai messi notificatori spetta un incentivo pari al 50% dell'introito derivante dal rimborso spese per ogni atto notificato dal Comune di Cremona per conto dell'Agenzia delle Entrate.

Gli incentivi per i messi e per le celebrazioni dei matrimoni sono soggetti ai medesimi criteri di bilanciamento previsti per gli altri incentivi disciplinati dal presente contratto.

Art. 28 – Budget di settore e criteri di bilanciamento

1. La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente non incaricato di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione (con presenza in servizio di almeno 6 mesi su 12) con valore 1.

2. Il bilanciamento per i percettori di incentivi da specifiche disposizioni di legge si applica secondo i seguenti criteri:


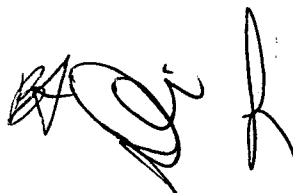
a) Il dipendente non ha diritto al premio di performance individuale nei seguenti casi:

- se percettore di premio da performance organizzativa (ad eccezione del progetto di ente) per un importo pari o superiore a 1.500,00 euro (al netto di oneri e IRAP);
- se percettore di incentivi funzioni tecniche o incentivi IMU-TARI o altri incentivi previsti da disposizioni di legge o contratto (ad es. matrimoni ex L. 449/1997 e messi notificatori ex 67, comma 3 CCNL 21 maggio 2018 come richiamato dall'art. 80, comma 2 lettera h) del CCNL 16/11/2022) per un importo pari o superiore a 1.500,00 (al netto di oneri e IRAP).

b) Il dipendente ha diritto a percepire il 50% del premio di performance individuale nei seguenti casi:

- se percettore di premio da performance organizzativa (ad eccezione del progetto di ente) per un importo compreso tra 1.001,00 euro e 1.499,00 (al netto di oneri e IRAP);
- se percettore di incentivi funzioni tecniche o incentivi IMU-TARI o altri incentivi previsti da disposizioni di legge o contratto (ad es. matrimoni ex L. 449/1997 e messi notificatori ex 67, comma 3 CCNL 21 maggio 2018 come richiamato dall'art. 80, comma 2 lettera h) del CCNL 16/11/2022) per un importo compreso tra 1.001,00 euro e 1.499,00 (al netto di oneri e IRAP).

3. Le somme non attribuite per i bilanciamenti saranno redistribuite fra tutti gli altri dipendenti dell'ente.



4. I premi non distribuiti per mancanza del raggiungimento della valutazione minima o per procedimenti disciplinari confluiranno in parti uguali ai capitoli di bilancio dedicati al benessere organizzativo del personale.

Art. 29 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative/funzionari con incarichi di elevata qualificazione e per la correlazione con altri compensi

1. La valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative è effettuata sulla base della scheda, la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa/elevata qualificazione sarà definita negli ambiti della spesa complessiva attraverso un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito con utilizzo di un coefficiente economico unitario. **Si allega la SCHEDA DI VALUTAZIONE ALLEGATO 1)** aggiornata riferita all'anno 2023.
2. Anche per i titolari di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione è applicato il bilanciamento per percettori di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge. In tal caso sarà applicata la correlazione tra compensi professionali percepiti e retribuzione di risultato come disciplinata dall'art. 14 del presente accordo.

Art. 30 – Somme non utilizzate

1. Le parti concordano che le somme eventualmente non utilizzate per il finanziamento degli istituti aventi carattere di stabilità e certezza finanziate con risorse stabili incrementano le seguenti voci:
 - per il 50%, la quota destinata alla performance individuale definita attraverso la scheda di valutazione;
 - per il restante 50%, la quota destinata a finanziare la performance organizzativa di Ente con specifico riferimento al progetto-obiettivo trasversale finalizzato all'ottimizzazione e alla revisione dei processi operativi nonché all'efficientamento dell'organizzazione del Comune di Cremona, per consentire la transizione al digitale (ai sensi della Delibera di Giunta Comunale n. 176/2023).




Tabella A) - Riepilogo importi Fondo risorse decentrate (costituzione) e ipotesi di utilizzo

FONDO COMPARTO PARTE STABILE 2023		UTILIZZO FONDO 2023	
	importi	A UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE	Importi
Unico importo consolidato (IUC)	1.472.864,00	Progressioni orizzontali anni precedenti	650.000,00
RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) 2011 al 2022	246.002,00	Progressioni orizzontali anno	80.000,00
Trattamento accessorio personale trasferito per decentramento e delega di funzioni.	13.725,00	Indennità di comparto	290.000,00
differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3-D1	53.475,00	Indennità educatrici asili nido	40.000,00
EURO 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019	56.576,00	Indennità ex VIII qual. Personale non titolare di EQ	3.000,00
differenziali PEO previsti dall'art. 64 CCNL 2018 per il personale in servizio	34.806,00	Indennità servizio esterno Polizia Locale	70.000,00
Differenziali PEO di cui all'art. 76 CCNL 2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	29.975,00	Indennità turno, reperibilità	250.000,00
Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018;	55.263,00	Indennità condizioni di lavoro	70.000,00
		Compensi specifiche responsabilità	50.000,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi	-105.972,00	Indennità di funzione polizia locale	3.000,00
riduzione per processi di esternalizzazione	-45.444,00		
TOTALE PARTE STABILE	1.811.270,00	IPOTESI TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	1.506.000,00
RISORSE VARIABILI		B UTILIZZI DI PARTE VARIABILE E una quota di parte stabile	
RIA una tantum cessati anno 2022	6.510,00	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA incluse risorse eterofinanziate	169.410,00
0,65% del Monte salari 1997	79.500,00		
Per obiettivi dell'ente (eterofinanziate)	33.210,00		
Per obiettivi dell'ente	136.200,00		
Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 (quota 2021 e 2022)	110.526,00	PERFORMANCE INDIVIDUALE	534.366,00
Quota pari a ca. l'88% dello 0,22 per cento del monte salari 2018.	32.560,00		
TOTALE	398.506,00	TOTALE	703.776,00
specifiche disposizioni di legge		C UTILIZZI per Specifiche disposizioni di legge	importo
Matrimoni	4.000,00	Matrimoni	4.000,00
Incentivi avvocatura	40.000,00	Incentivi avvocatura	40.000,00
Messi notificatori	1.000,00	Messi notificatori	1.000,00
Incentivi IMU-TARI	46.000,00	Incentivi IMU-TARI	46.000,00
funzioni tecniche	100.000,00	funzioni tecniche	100.000,00
	191.000,00		191.000,00
	2.400.776,00	TOTALE UTILIZZI FONDO 2022	2.400.776,00

Ry SS 20

h

h

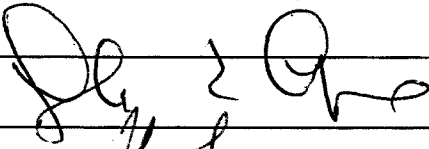
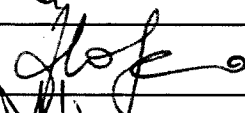
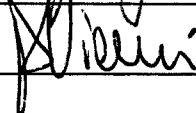
e

Dichiarazioni congiunte

Le parti convengono circa l'opportunità di ritrovarsi periodicamente per valutare gli impatti sul fondo risorse decentrate derivanti, in particolare, dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del presente contratto.

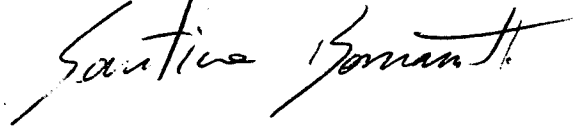
PER LA PARTE PUBBLICA

la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

dr.ssa Gabriella Di Girolamo (Segretario Generale - Presidente)	
Dr. Fabio Scio (Dirigente Settore Risorse Umane - componente)	
Dr. Paolo Viani (Dirigente Settore Economico Finanziario - componente)	

LA DELEGAZIONE SINDACALE composta da:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria:



le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL/FP

CISL FP - ASSE DEL PO

UIL FPL

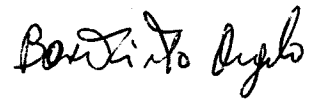
CSE-CSA PL



CESARE LEONI



ROBERTO DUSI



ANGELO BONVISUTO



SABRINA NEGRI



GIORGIO SALATI

Gremio, 17 ottobre 2023



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ELEVATA QUALIFICAZIONE**

ANNO 2023

Nome Cognome valutato:	
Settore:	
<u>ELEVATA QUALIFICAZIONE:</u>	
Nome Cognome e Firma valutatore (Dirigente):	

Valutazione complessiva attribuita: _____ /100

Firma per ricevuta _____

Ambito miglioramento:

(in tale fase si sviluppano eventuali segnalazioni o suggerimenti finalizzati a migliorare la performance dell'incaricato di posizione organizzativa/elevata qualificazione)

Empty box for improvement suggestions.

As SS R SU RA H Q

OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'	ON/OFF
obiettivo strategico di ente individuato per l'anno di riferimento (2022):	

1) CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 10 punti)	punt. max	valutazione
1.1 DI ENTE [rinvio a scheda dirigenti]	5	___/5
1.2 DI SETTORE A-Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersectoriali o settoriali) B-Indicatori di performance del Settore: output, utenti, standard di erogazione dei servizi	5	___/5
TOTALE	10	___/10

2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO (max 60 punti)	punt max	valutazione
2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi del Servizio assegnati	50	___/50
2.2 Indicatori di performance del Servizio: output, utenti, standard di erogazione dei servizi	10	___/10
TOTALE	60	___/60

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (max 30 punti)		punt max	valutazione
(valutazione per ogni singolo fattore da 0 a 5) dove: 1=scarso, 2=sufficiente 3=buono, 4=ampio, 5=eccellente			
1	interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia	5	___/5
2	livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni	5	___/5
3	livelli di interazione e <i>team working</i>	5	___/5
4	orientamento al <i>problem solving</i> e capacità a proporre soluzioni	5	___/5
5	attenzione ai clienti esterni/interni	5	___/5
6	modalità di gestione delle risorse	5	___/5
TOTALE		30	___/30

TOTALE	100	___ /100
Penalità per mancata attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione relativamente alle competenze attribuite (detrazione da 0 a 10)		
TOTALE al netto di eventuali penalità		___/100

A-DESCRIZIONE AMBITI SCHEDA VALUTATIVA

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'

Anche per le Posizioni Organizzative la scheda contempla, come per i Dirigenti, l'obiettivo strategico di Ente individuato per l'anno di riferimento. L'obiettivo è ON/OFF ossia da considerare raggiunto o non raggiunto; il mancato raggiungimento dell'obiettivo d'ente non consente di accedere al premio di risultato.

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE e DI SETTORE (MAX 10 PUNTI)

Relativamente a tali fattori di valutazione viene fatto riferimento espressamente a componenti speculari della scheda dirigenziale con un recepimento proporzionale delle valutazioni acquisite dalla figura apicale (il riferimento ai fattori 1) Performance organizzativa di ente e 2) Performance organizzativa di settore delle schede di valutazione dirigenziali, come approvate con delibera GC 190 del 2019 di ricognizione del sistema di misurazione e valutazione).

Il recepimento proporzionale è effettuato direttamente dal Servizio Organizzazione, Sistema Qualità, Sviluppo Risorse Umane.

1.1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di Ente max 5 punti

[rinvio a scheda dirigenti]

1.2 Contributo agli ambiti di performance del Settore max 5 punti

L'ambito di valutazione di questo item fa riferimento specifico ai seguenti item della scheda del dirigente di riferimento:

A - Grado di raggiungimento degli obiettivi intersettoriali e settoriali;

B - Monitoraggio degli indicatori di performance dei servizi del Settore: output, utenza, standard di erogazione dei servizi.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including several sets of initials and a larger signature on the right side.

2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO

(MAX 60 PUNTI)

2.1 - Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

max 50 punti

Ai fini della misurazione della performance individuale verrà individuato **un numero massimo di 5 obiettivi correlati agli**

- obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione, o agli
- obiettivi esecutivi rappresentati nel P.E.G./Piano della Performance/PIAO.

Potranno essere altresì assegnati

- obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante.

Dovranno essere individuati in termini precisi gli indicatori, i risultati attesi e il peso dei singoli obiettivi, infine dovranno essere rendicontati in termini puntuali e con precisa indicazione dei risultati raggiunti al momento della restituzione della scheda valutativa.

Alle proposte di individuazione e pesatura dei singoli obiettivi presentati dovranno essere attribuiti livelli di giudizio differenziati (alto - medio - basso) applicando come riferimento i seguenti item: complessità tecnica gestionale, impatto interno/esterno dei risultati, generazione di valore (risparmi di spesa e/o maggiori entrate), intersettorialità.

Il Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica e monitoraggio rispetto ai criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dalle varie Direzioni in fase di proposta iniziale e di monitoraggio intermedio.

2.2 - Indicatore di performance del Servizio di riferimento

max 10 punti

L'oggetto di valutazione è inerente al monitoraggio degli indicatori di performance del servizio.

Il caricamento dei valori, analogamente a quanto effettuato per l'item "andamento standard servizi di settore" della scheda dirigenti, sarà effettuato direttamente dal Servizio Organizzazione alla luce dei dati sulla rendicontazione dell'andamento degli standard dei singoli servizi fornita dal Servizio Controllo di Gestione.

3) COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

MAX 30 PUNTI

La scheda dovrà essere corredata anche delle valutazioni inerenti i comportamenti organizzativi del responsabile di posizione organizzativa/elevata qualificazione ed è di competenza del dirigente del Settore di riferimento.

I fattori oggetto di valutazione (con graduazione di ciascuno da 0 a 5, considerando:

1= scarso, 2= sufficiente, 3= buono, 4= ottimo, 5= eccellente sono i seguenti :

1. Interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia;
2. Livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni;
3. Livelli di interazione e *team working*;
4. Orientamento al *problem solving* e capacità di proporre soluzioni;
5. Attenzione ai clienti esterni / interni;
6. Modalità di gestione delle risorse.

DIZIONARIO DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

1	Interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia	Intesa come capacità di svolgere i propri compiti in modo professionale, autonomo e proattivo. Capacità di gestire le situazioni in modo imparziale al fine di prendere decisioni e assumere le proprie responsabilità nel limite dell'ambito e del ruolo, nel rispetto delle proprie attribuzioni e dei ruoli/attribuzioni del responsabile, degli altri responsabili e dei colleghi.
2	Livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni	Intesa come attitudine a riconoscere i propri margini di miglioramento e capacità di adeguare il proprio comportamento a situazioni, ambienti di lavoro e persone. Capacità di essere resiliente davanti a nuove sfide e mutamenti dell'organizzazione. Volontà e impegno nell'acquistare metodi, strumenti lavorativi nuovi e complessi e di saperli utilizzare in contesti e procedure funzionali al raggiungimento degli obiettivi del settore e dell'ente.
3	Livelli di interazione e team working	Inteso come impegno a collaborare efficacemente con i colleghi del settore/servizio/ente per creare e/o migliorare l'ambiente lavorativo da un punto di vista emotivo e professionale dando il buon esempio e la giusta motivazione. Capacità di mediare i conflitti, supportare i processi decisionali e collaborare attivamente per la soluzione dei problemi. Capacità di stimolare il gruppo per consolidare i contributi di tutti a vantaggio del raggiungimento degli obiettivi dell'ente, del settore e anche della gratificazione personale.
4	Orientamento al problem solving e capacità di proporre soluzioni	Inteso come attitudine all'analisi di situazioni complesse al fine di individuare proposte risolutive (anche originali e alternative), azioni/attività da intraprendere. Intervento diretto e tempestivo per risolvere problemi imprevisti o urgenti di particolare rilievo trovando soluzioni adeguate allo scopo e al contesto.
5	Attenzione ai clienti esterni/interni	Prevenire, saper identificare, comprendere le esigenze dell'utente (interno/esterno), per poter gestire e soddisfare le richieste e i bisogni in modo professionale anche nel rispetto del fine pubblico, dell'interesse e dell'immagine dell'ente.
6	Modalità di gestione delle risorse	Capacità di valorizzare il contributo offerto dai collaboratori al lavoro sia in termini operativi che propositivi, nell'ottica di sviluppare nel gruppo spirito di collaborazione e orientamento al risultato. Capacità di supportare in maniera efficace ed efficiente il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate al settore.

B - PENALITÀ PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE, RELATIVAMENTE ALLE COMPETENZE ATTRIBUITE

Il Dirigente dovrà segnalare coerentemente con i risultati raggiunti dal Settore di competenza, eventuali criticità dell'incaricato di posizione organizzativa/elevata qualificazione rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza relativamente alle competenze attribuite.

Le penalità saranno quindi applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno dei seguenti *items* oggetto di monitoraggio (PG18 PTPCT 2022/2024 GC n. 87/2022):

- 1) esito dell'attività di controllo successivo sugli atti ai sensi dell'art. 147-bis ("Controllo di regolarità amministrativa e contabile") comma 2° del d. lgs. 267/2000;
- 2) rispetto dei termini procedurali;
- 3) contenimento della fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture;
- 4) rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
- 5) distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
- 6) gestione degli accessi civici pervenuti ex art. 5 del d.lgs. 33/2013 (con restituzione dati);
- 7) osservanza del Regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti;
- 8) controllo a campione ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000 sulle dichiarazioni sostitutive;
- 9) attestazioni circa l'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione.

C- CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Sulla scorta delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione, la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa/elevata qualificazione sarà definita, nell'ambito della spesa complessiva, mediante un sistema di distribuzione direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario.

Inoltre è confermato il principio del bilanciamento per coloro che percepiscono compensi professionali derivanti da leggi speciali o norme contrattuali e, in questo caso, sarà applicata la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i particolari compensi percepiti come disciplinata dall'art. 27-bis del CCDI del 10/12/2018.

MODALITÀ DI COMPILAZIONE

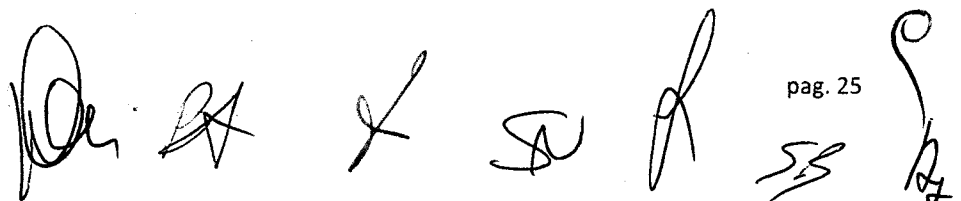
OBIETTIVI: descrivere l'obiettivo con particolare riferimento alle finalità perseguite dallo stesso.

INDICATORE: specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione.

PESO valore del singolo obiettivo commisurato al livello di difficoltà e carattere sfidante (Alto, Medio, Basso), avendo a riferimento i seguenti criteri di giudizio (complessità tecnica, impatto interno / esterno dei risultati, generazione di valore, intersettorialità)

TARGET/RISULTATO ATTESO: individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame, facendo riferimento ad idonei valori di prestazioni.

TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO: specificare cosa è stato concretamente fatto per il raggiungimento dell'obiettivo facendo riferimento ad idonei valori di rendicontazione. Indicare il risultato raggiunto in %.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there are approximately eight distinct marks, including a large stylized signature, several smaller initials, and a final signature on the far right.

SCHEMA DI VALUTAZIONE: obiettivi

Allegato 1) al CDI 2023

Incaricato di ELEVATA QUALIFICAZIONE:

OBIETTIVO 1	Descrizione:	
	INDICATORE	
	PESO ¹	<input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
	TARGET/RISULTATO ATTESO	
	TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO	
	PUNTEGGIO ²	
OBIETTIVO 2	Descrizione:	
	INDICATORE	
	PESO	<input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
	TARGET/RISULTATO ATTESO	
	TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO	
	PUNTEGGIO	

¹ Il peso è assegnato avendo a riferimento i seguenti criteri di giudizio: complessità tecnica, impatto interno /esterno dei risultati, generazione di valore, intersettorialità.

² Inserire il punteggio ottenuto per singolo obiettivo considerando il peso riconosciuto a ciascuno e il massimo di 50 punti assegnabile per l'ITEM Obiettivi.

OBIETTIVO 3	Descrizione:	
	INDICATORE	
	PESO	<input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
	TARGET/RISULTATO ATTESO	
	TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO	
	PUNTEGGIO	
OBIETTIVO 4	Descrizione:	
	INDICATORE	
	PESO	<input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
	TARGET/RISULTATO ATTESO	
	TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO	
	PUNTEGGIO	
OBIETTIVO 5	Descrizione:	
	INDICATORE	
	PESO	<input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso
	TARGET/RISULTATO ATTESO	
	TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO	
	PUNTEGGIO	



ANNO 2023

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Settore _____

Dirigente valuta-
tore _____

Valutato _____ CaT.

Unità operativa di appartenenza e descrizione sintetica delle competenze attribuite

CONSEGNA SCHEDA OBIETTIVI

data _____
Firma dirigente _____
firma dipendente _____

COLLOQUIO INTERMEDIO

Ob. Individuale data _____
Ob. di gruppo data _____

CONSEGNA VALUTAZIONE FINALE

data _____
Firma dirigente _____
firma dipendente _____

punteggio TOTALE _____ 0,00
punteggio TOTALE arrotondato _____ 0

eventuali osservazioni del dipendente in ordine ai seguenti ambiti di miglioramento (in via esemplificativa e non esaustiva):
1) condivisione di obiettivi chiari, oggettivi, motivanti, pianificati, adeguati rispetto alle competenze, esperienze e capacità, orientati al miglioramento personale.
2) In fase di monitoraggio, suggerimenti su strategie per un miglioramento.

osservazioni del dipendente:

il dipendente

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten mark)

Valutazione del lavoro prestato dal dipendente in termini individuali

obiettivo 1

indicatore

target/risultato atteso

peso

5 7,5 10 15

risultato ottenuto

0	0	0	0	%*	0
0	0	0	0		

*inserire nella casella azzurra la % di raggiungimento dell'obiettivo in corrispondenza del peso scelto. Se il 1° obiettivo ha peso 15 non si potrà inserire il 2° obiettivo

obiettivo 2

inserisci obiettivo (la somma del peso dei 2 obiettivi deve essere 15)

indicatore

target/risultato atteso

peso

0

risultato ottenuto

0	0	0	0	inserisci percentuale	0
0	0	0	0		

risultato totale obiettivi individuali 0

pag. 29

contributo del gruppo-obiettivi condivisi

obiettivo 1

indicatore

target/risultato at-
teso

peso

5 10 15 20 25

risultato ottenuto

0	0	0	0	0	0	%*	0
0	0	0	0	0	0		

*inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo in corrispondenza del peso scelto

obiettivo 2

inserisci obiettivo 2

indicatore

target/risultato at-
teso

peso

0

risultato ottenuto

0	0	0	0	0	%*	inserisci percentuale	0
0	0	0	0	0			

*inserire la % di raggiungimento

risultato totale obiettivi di gruppo	0
---	---

Monitoraggio obiettivi individuali

data

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali osservazioni

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali osservazioni

Monitoraggio obiettivi di gruppo

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali osservazioni

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali osservazioni

eventuali osservazioni sul comportamento organizzativo

firma del dirigente

firma del dipendente

VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

punteggio nelle caselle in corrispondenza di ciascun comportamento attribuire un punteggio da 1 a 10

il peso di ciascun comportamento è 25%

comportamento 1: qualità e accuratezza **punteggio** 0

comportamento 2 orientamento al risultato **punteggio** 0

comportamento 3 *problem solving* **punteggio** 0

comportamento 4 lavorare in team **punteggio** 0

punteggio attribuito (media punteggi comportamenti) 0

giudizio sintetico alla base della valutazione

eventuali ambiti di miglioramento

4 5 15 10 2 3 4 5 6 7 8 9 10

DIZIONARIO DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
<i>comportamento</i>	<i>descrizione</i>
Qualità ed accuratezza	intesa come la capacità di assicurare la cura dei dettagli e che il lavoro prodotto sia accurato e di standard elevato e di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello qualitativo dei risultati finali.
Orientamento al risultato	intesa come la capacità di orientare le attività con continuità al raggiungimento degli obiettivi assegnati presidiando la gestione del tempo e delle risorse disponibili, ricercando modalità operative efficaci, tenendo sempre sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi assegnati e prestando attenzione, per quanto consentito dal ruolo, a che siano evitate sprechi ed inefficienze.
Problem solving	intesa come la capacità di identificare con chiarezza tutte le parti che compongono un problema e di analizzarne i fattori critici, impatti e rischi. Capacità di effettuare correttamente l'analisi e la diagnosi del problema ed elaborare soluzioni realistiche prospettando anche alternative nonché valutare e gestire rapidamente situazioni complesse o non chiare.
Lavorare in team	intesa come il sentirsi parte del sistema, creare spirito di squadra e sviluppare relazioni positive e di supporto, facilitando il lavoro del team e contribuendo all'instaurarsi di un clima positivo. Inoltre, tale competenza si caratterizza per la capacità di conoscere e condividere attività e obiettivi del gruppo di lavoro riconoscendo il ruolo di tutti i suoi componenti.

la pesatura di ciascun comportamento è 25%

Il dirigente attribuirà un punteggio compreso tra 1 e 10 a ciascun comportamento assegnato. Il punteggio finale relativo ai comportamenti organizzativi è rappresentato dalla media dei punteggi attribuiti a ciascun comportamento assegnato al collaboratore



Cremona
COMUNE DI CREMONA

ACCORDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

ANNO 2023

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE

Le parti definiscono quanto segue:

- 1) Attribuire per l'anno 2023 un numero di differenziali stipendiali, corrispondenti ad un importo complessivamente non superiore ad € 80.000, a favore di una quota di personale non superiore al 20% degli aventi diritto in servizio alla data del 1° gennaio 2023.
- 2) La percentuale del 20% è riconosciuta per ciascuna area degli operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione e per ogni settore dell'ente in modo proporzionale agli aventi diritto. Il numero di progressioni riconosciute sarà arrotondato per difetto nel caso in cui il decimale sia inferiore a 5 eccezion fatta per i settori nei quali non si raggiunge l'unità per ciascuna area.
- 3) Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione del differenziale i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio alla data del 1° gennaio 2023 a tempo indeterminato (anche assunti tramite mobilità o in posizione di comando presso altro ente) appartenenti a qualsiasi profilo;
 - b) non aver beneficiato, **negli ultimi tre anni**, di alcuna progressione economica;
 - c) non aver ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa nel corso dell'ultimo biennio;
- 4) Sono esclusi dalla progressione economico-orizzontale i dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo:
 - a) abbiano ricevuto negli ultimi 2 anni (dal 1/01/2021 al 31/12/2022) ^{2022 2023} una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa;
 - b) i dipendenti in servizio con incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000 con conseguente collocamento in aspettativa senza assegni nella categoria di appartenenza.
- 5) Le graduatorie distinte per area nell'ambito di ciascun settore saranno stilate sulla base:
 - a) del punteggio risultante dalla media delle valutazioni ottenute ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett.d), Titolo I, del Contratto Integrativo 2023-2025;
 - b) del punteggio ottenuto tramite la **SCHEDA DI VALUTAZIONE** di cui all'**allegato B al presente Accordo.**

Criteria applicativi dell'accordo

Il personale avente titolo alla partecipazione è ammesso alla procedura selettiva a seguito della presentazione del *curriculum vitae* redatto secondo il modello di cui **all'allegato A al presente Accordo**.

La procedura selettiva si articolerà nel rispetto dei contenuti dell'Accordo sopra descritti ed in particolare, per la formulazione delle graduatorie di cui al punto 5) sopra riportato, sarà utilizzato il seguente range di punteggi:

A) max Punti 60: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (Come previsto nel CCDI anno 2020 "*... omissis ... il punteggio legato all'emergenza sanitaria non sarà considerato in caso di accordi futuri inerenti le progressioni di carriera che dovessero comprendere la valutazione espressa nell'anno 2020. In tal caso il punteggio complessivo ottenuto sarà depurato di tale valutazione... omissis*").

Per i dipendenti che nel periodo considerato hanno avuto un incarico di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione, le valutazioni prese in considerazione saranno quelle previste dalla rispettiva metodologia di valutazione.

B) max Punti 30: valutazione dirigenziale che sarà espressa in relazione all'esperienza professionale maturata nell'area di inquadramento, nel profilo di appartenenza od equivalente (in caso di mobilità), anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso il Comune di Cremona o presso altra Pubblica Amministrazione, anche di comparto diverso. In tale ambito verranno, nello specifico, considerati i progetti elaborati e/o seguiti, la disponibilità assicurata in ordine allo svolgimento delle attività anche non direttamente riferibili al ruolo ricoperto, le iniziative personali e gli eventuali incarichi (es referenti in uno o più ambiti, nomine ai sensi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro) anche esterni (es membro di commissioni di gara o concorso).

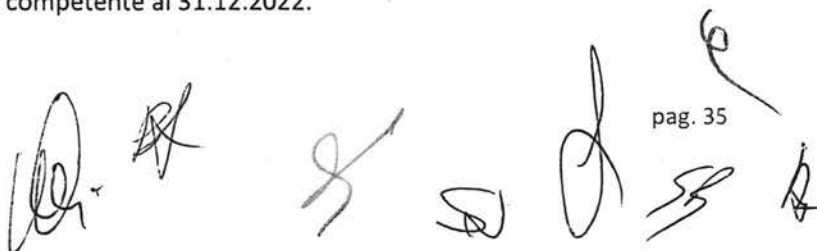
C) max Punti 10: attribuibili in relazione a percorsi formativi seguiti e/o al possesso di titoli di studio superiori rispetto a quelli previsti per l'area di appartenenza.

TOTALE MAX PUNTI 100

Ai fini dell'attribuzione dei punteggi sopra richiamati, i dipendenti che hanno svolto parte del loro servizio presso altre P.A. e in possesso dei requisiti di cui al punto 3) sono tenuti ad acquisire dalle Amministrazioni interessate apposite attestazioni inerenti le valutazioni ottenute nel triennio di riferimento (ambito di valutazione/sub punteggio A) ovvero relative agli elementi correlati agli ambiti di valutazione/sub punteggio B) e C).

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio totale più alto nell'ambito della graduatoria per area di appartenenza del settore di riferimento in ragione del numero di progressioni assegnate.

La valutazione verrà effettuata dal dirigente competente al 31.12.2022.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a star-like mark, and several other scribbles and initials.

Al personale in possesso dei requisiti di ammissione alla procedura e che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto.

A parità di punteggio totale ottenuto sarà considerato titolo preferenziale il maggior punteggio parziale ottenuto nella valutazione media triennale (ambito di valutazione/sub punteggio A); in caso di ulteriore parità, quello con il maggior punteggio nell'ambito di valutazione/sub punteggio B.

Procedura e fasi

1) Dopo la sottoscrizione dell'Accordo, il Settore Risorse Umane informerà tutto il personale circa l'attivazione delle procedure di selezione per l'attribuzione dell'istituto economico e inviterà i dipendenti interessati a presentare il *curriculum vitae* compilato secondo lo schema allegato A) al presente Accordo; procederà altresì all'invio dei report di Settore ad ogni dirigente dell'Ente. Il report sarà già compilato con l'elenco dei dipendenti aventi diritto e sarà composto da:

- Riepilogo delle progressioni in carriera del personale di settore avente diritto a partecipare alla procedura selettiva;
- punteggi di valutazione della produttività collettiva conseguiti nell'ultimo triennio ed il calcolo della media riponderata in base al valore dell'ambito A (60/100). La medesima procedura sarà applicata anche a quei dipendenti che nei periodi considerati hanno avuto un incarico di posizione organizzativa/elevata qualificazione.

2) Nel termine stabilito i dipendenti dovranno:

- a) compilare il proprio *curriculum vitae* secondo lo schema allegato al presente Accordo;
- b) consegnare il medesimo al proprio dirigente contestualmente ad eventuali attestazioni acquisite da altre Amministrazioni.

3) Nel termine stabilito i dirigenti dovranno:

- a) redigere le schede di valutazione di ogni dipendente secondo il modello allegato B al presente Accordo.
- b) compilare il report trasmesso dal Servizio Gestione Personale del Settore Risorse Umane ed inviarlo al Servizio medesimo.
- c) consegnare la scheda di valutazione al dipendente entro il giorno di pubblicazione delle graduatorie finali.

4) Successivamente alla raccolta di tutti i Report, il Servizio Gestione Personale provvederà a formare le graduatorie distinte per aree e per settore.

- a) I nominativi dei destinatari delle progressioni saranno pubblicati nella INTRANET.
- b) L'intera procedura dovrà concludersi entro il 28 febbraio 2024.

Il presente Accordo correda l'intesa contrattuale, parte normativa 2023/2025, economica 2023.



All. A) dell'Accordo PEO

SCHEMA CURRICULUM VITAE

	MAX	NOME COGNOME	
		SETTORE DI APPARTENENZA	
		AREA DI INQUADRAMENTO (.....)	
		PROFILO PROFESSIONALE	
1	30	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento a partire dalla data di acquisizione dell'attuale posizione economica	
1.1	15	<i>Nella cella a fianco, ai fini della rappresentazione dell'esperienza maturata, indicare le attività svolte e/o i progetti elaborati e/o seguiti presso il Comune o presso altre Pubbliche Amministrazioni nella categoria/area o profilo di riferimento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.</i>	
1.2	8	<i>Nella cella a fianco, ai fini della rappresentazione dell'esperienza maturata su tale item, indicare gli eventuali incarichi (es referenti in uno o più ambiti, nomine ai sensi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro) anche esterni (es membro di commissioni di gara o concorso), specificando oggetto, tempo e committenza nonché eventuali competenze acquisite in forza degli stessi</i>	
1.3	7	<i>Nella cella a fianco, ai fini della rappresentazione dell'esperienza maturata su tale item, indicare situazioni in cui si è assicurata la disponibilità in ordine allo svolgimento delle attività anche non direttamente riferibili al ruolo ricoperto o si sono prese iniziative personali che hanno garantito un miglioramento di processo o di prodotto</i>	
2	10	Arricchimento professionale per: a) interventi formativi e di aggiornamento	

	<p>collegati alle attività lavorative effettuati a partire dall'acquisizione dell'attuale posizione economica</p> <p>b) Eventuali titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza</p> <p>a) Indicare le attività formative seguite, corsi interni/esterni a cui si è partecipato, attività di autoformazione, evidenziando gli eventuali specifici ambiti professionali/progetti/attività nei quali la stessa formazione ha trovato concreta applicazione.</p> <p>b) Indicare se il titolo di studio è superiore a quello richiesto tenendo conto di quanto segue:</p> <p>Area dei Funzionari ed elevata qualificazione - titolo di studio richiesto: diploma di laurea v.o., laurea specialistica, laurea magistrale, laurea triennale</p> <p>Area degli istruttori - titolo di studio richiesto: diploma di scuola secondaria di secondo grado</p> <p>Area degli operatori esperti - titolo di studio richiesto: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale</p>	
--	--	--

All. B) dell'Accordo PEO

Nome e Cognome _____

Area di appartenenza _____ Posizione economica _____

Settore _____

Ultima progressione _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTE

(max 40 punti)

	AMBITI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	SUB PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
1	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento a partire dalla data di acquisizione dell'attuale posizione economica	30		
2	Nella cella a fianco, ai fini della rappresentazione dell'esperienza maturata, indicare le attività svolte e/o i progetti elaborati e/o seguiti presso il Comune o presso altre Pubbliche Amministrazioni nella categoria/area o profilo di riferimento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.		15	
3	Nella cella a fianco, ai fini della rappresentazione dell'esperienza maturata su tale item, indicare gli eventuali incarichi (es referenti in uno o più ambiti, nomine ai sensi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro) anche esterni (es membro di commissioni di gara o concorso), specificando oggetto, tempo e committenza nonché eventuali competenze acquisite in forza degli stessi		8	
4	Nella cella a fianco, ai fini della rappresentazione dell'esperienza maturata su tale item, indicare situazioni in cui si è assicurata la disponibilità in ordine allo svolgimento delle attività anche non direttamente riferibili al ruolo ricoperto o si sono prese iniziative personali che hanno		7	

	garantito un miglioramento di processo o di prodotto		
5	<p>Arricchimento professionale per:</p> <p>a) interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative effettuati a partire dall'acquisizione dell'attuale posizione economica</p> <p>b) Eventuali titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza</p> <p>a) <i>Indicare le attività formative seguite, corsi interni/esterni a cui si è partecipato, attività di autoformazione, evidenziando gli eventuali specifici ambiti professionali/progetti/attività nei quali la stessa formazione ha trovato concreta applicazione.</i></p> <p>b) <i>Indicare se il titolo di studio è superiore a quello richiesto tenendo conto di quanto segue:</i></p> <p>Area dei Funzionari ed elevata qualificazione - titolo di studio richiesto: diploma di laurea v.o., laurea specialistica, laurea magistrale, laurea triennale</p> <p>Area degli istruttori - titolo di studio richiesto: diploma di scuola secondaria di secondo grado</p> <p>Area degli operatori esperti - titolo di studio richiesto: l'assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale</p>	10	
	TOTALE	Max 40 punti	

SB R W BA J

u