



Cremona

COMUNE DI CREMONA
Segreteria Generale

All. A)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

Contesto

Ciclo della performance

Risultati finali del sistema di gestione della performance

INDICE

1.	<i>Il Comune di Cremona in breve</i>	<i>pag. 3</i>
2.	<i>Il Ciclo della performance</i>	<i>pag. 7</i>
	<i>2.1 Adozione di atti</i>	<i>pag. 9</i>
	<i>2.2 Definizione nuovi assetti organizzativi</i>	<i>pag. 18</i>
	<i>2.3 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025</i>	<i>pag. 19</i>
	<i>2.4 Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025</i>	<i>pag. 19</i>
	<i>2.5 Formazione</i>	<i>pag. 22</i>
	<i>2.6 Piano della Qualità</i>	<i>pag. 23</i>
	<i>2.7 Smart Working</i>	<i>pag. 24</i>
3.	<i>I risultati del sistema di gestione della performance</i>	<i>pag. 26</i>
	<i>3.1 I risultati del sistema di gestione della Performance del personale Dirigente</i>	<i>pag. 26</i>
	<i>3.2 I risultati raggiunti sulle performance 2023 dal personale responsabile di Elevata Qualificazione</i>	<i>pag. 46</i>
	<i>3.3 I risultati raggiunti sulle performance 2023 del personale non dirigente e non responsabili di Elevata Qualificazione</i>	<i>pag. 50</i>

1 - Il Comune di Cremona in breve

1.1 – La popolazione

Nati vivi	451
Morti	935
Numero di famiglie al 31 dicembre	33.859
Numero medio di componenti per famiglia al 31 dicembre	2
Aggiustamento statistico	52
Emigrati per altro Comune	1.776
Emigrati per l'estero	201
Immigrati da altro Comune	627
Numero di convivenze al 31 dicembre	115
Popolazione censita al 1° gennaio	70.841
Popolazione censita al 31 dicembre	70.845
Popolazione censita al 31 dicembre residente in convivenza	1.357
Popolazione censita al 31 dicembre residente in famiglia	69.488
Saldo migratorio con l'estero	426
Saldo migratorio interno	10
Saldo naturale	-484
Saldo totale	4

(fonte: <https://www.comune.cremona.it/dati-statistici>)

1.2 – Istruzione

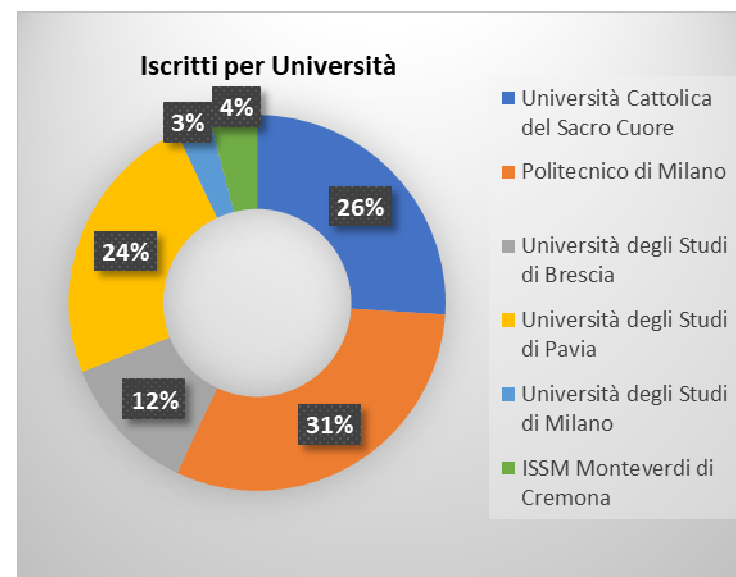
istituti scolastici pubblici e privati	65
classi	654
studenti iscritti	14.338
alunni stranieri	2.869



studenti iscritti alle 4 sedi universitarie
nell'Anno Accademico 2021/2022 **2.251**

corsi di laurea attivi in 8 diverse facoltà **24**

(fonte: *Annuario Statistico 2022 – Comune di Cremona*
Dati fonte *Annuario Statistico 2023 non disponibili*)



1.3 – Economia e lavoro

reddito medio pro-capite 2020	24.988	
imprese attive	5.454	
addetti	20.223	
tasso di occupazione Provincia di Cremona	64,2%	<i>+1,5% rispetto al 2020</i>
tasso di disoccupazione	5,1%	<i>-0,7% rispetto al 2020</i>
tasso disoccupazione giovanile 15-24 anni	9,1%	<i>+12,7% rispetto al 2020</i>

*(fonte: Annuario Statistico 2022 – Comune di Cremona
Dati fonte Annuario Statistico 2023 non disponibili)*

1.4 – Cultura e turismo

5 musei aperti al pubblico

1. Museo Civico Ala Ponzone (Pinacoteca e stanze per la musica)
2. Museo del Violino
3. Museo Archeologico San Lorenzo
4. Museo di Storia Naturale
5. Museo della Civiltà Contadina “Cambonino”

1 Teatro: Teatro Amilcare Ponchielli

1 Conservatorio di musica, l’Istituto Superiore di Studi Musicali Claudio Monteverdi

2 Reti bibliotecarie:

1. **Rete Bibliotecaria Cremonese** con 79 Comuni aderenti e Cremona capofila dal 2015
2. **Rete Bibliotecaria Urbana** che comprende
 - i. la Biblioteca Statale di Cremona,
 - ii. la Piccola Biblioteca,
 - iii. il Centro Fumetto “Andrea Pazienza”
 - iv. biblioteche scolastiche

55.772 gli arrivi registrati nel 2021, **73,5%** italiani, **26,5%** stranieri; **+86%** rispetto al 2020

Rappresentano il **41%** degli arrivi della provincia

227.120 pernottamenti registrati nel 2021, **73,8%** italiani, **26,2%** stranieri; **+187%** rispetto al 2020.

Rappresentano il **55%** dei pernottamenti della provincia

139 strutture ricettive sul territorio nel 2021; **+ 4,5%** rispetto al 2020.

1.466 i posti letto sul territorio nel 2021; **- 1,3%** rispetto al 2020.

*(fonte: Annuario Statistico 2022 – Comune di Cremona
Dati fonte Annuario Statistico 2023 non disponibili)*

2 - Il Ciclo della performance

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, come definita dalle linee Guida CIVIT (delibera n. 5/2012), è *“lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.”*

Il documento chiude il ciclo di gestione della performance articolato nelle seguenti fasi e nell'adozione dei sottostanti atti:

1) definizione del Documento Unico di Programmazione, guida strategica e operativa dell'Ente e composta dalla Sezione strategica (SeS) della durata pari a quelle del mandato amministrativo e dalla Sezione operativa (SeO) di durata pari a quella del bilancio di previsione finanziario. La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche con un orizzonte temporale pari al mandato amministrativo. Individua:

- gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, da realizzare nel corso del mandato amministrativo, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica;
- le missioni, ossia le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad essi destinati;
- gli obiettivi strategici, ossia linee di azione attraverso cui perseguire gli indirizzi, nonché i traguardi attesi dall'amministrazione al termine del mandato amministrativo;
- i programmi, ossia aggregati omogenei di attività volti a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni;
- gli obiettivi operativi, ossia declinazione annuale e pluriennale degli obiettivi strategici.

La rendicontazione degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori d'impatto è contenuta nel Rendiconto alla gestione 2023 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 22 aprile 2024, cui si rinvia.

2) Definizione e assegnazione degli obiettivi, interventi prioritari da realizzarsi in ottica annuale. Con ogni singolo Dirigente sono stati negoziati, a cura del Nucleo di Valutazione e del Segretario Generale, singoli obiettivi, ciascuno dei quali collegati a specifici obiettivi operativi, strategici, programmi, missioni e indirizzi strategici che la Giunta ha analizzato ed approvato pervenendo alla definizione di obiettivi esecutivi e gestionali.

3) Ponderazione degli obiettivi che, coerentemente con la scheda di misurazione e valutazione per il 2023 sono stati proposti dai Dirigenti e sottoposti alle valutazioni del Nucleo di Valutazione al fine di valutarne l'effettiva consistenza e coerenza rispetto ai requisiti richiesti dalle norme per la formazione degli obiettivi dirigenziali.

4) Consuntivazioni al 31 dicembre 2023. Si richiama, ad integrazione, il rendiconto della gestione di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 22 aprile 2024 con la quale si approvavano:

- il quadro di sintesi della gestione
- il risultato di amministrazione
- la gestione corrente articolata nella parte entrata e spesa
- la gestione in conto capitale
- la gestione dei residui
- la gestione di cassa
- la tempestività dei pagamenti
- i parametri di deficitarietà
- i vincoli di finanza pubblica
- il piano nazionale ripresa e resilienza
- l'analisi della gestione economico – patrimoniale
- tra gli allegati, richiamando le partecipazioni del Comune di Cremona, lo stato di attuazione degli obiettivi strategici al 31 dicembre 2022 e i relativi indicatori d'impatto.

5) Contabilità analitica per centri di costo.

6) Misurazione e valutazione della performance organizzativa di Ente, di Settore e dei comportamenti manageriali da parte del Segretario Generale, del Nucleo di Valutazione coadiuvato dalla struttura tecnica di supporto.

6) Condivisione e presentazione dei risultati conseguiti alla Giunta nonché alla cittadinanza tramite la pubblicazione della Relazione sulla Performance 2023 nel sito istituzionale del Comune.

7) La Relazione sulla Performance 2023 e i suoi allegati soddisfano i requisiti di cui all' art. 198 inerente il Referto del controllo di gestione di cui al D.lgs. 267/200 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali": *"La struttura operativa alla quale è assegnata la funzione del controllo di gestione fornisce le conclusioni del predetto controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai responsabili dei servizi affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili"* e 198 bis *"Nell'ambito dei sistemi di controllo di gestione di cui agli articoli 196, e 198, la struttura operativa alla quale è assegnata la funzione del controllo di gestione fornisce la conclusione del predetto controllo, oltre che agli amministratori ed ai responsabili dei servizi ai sensi di quanto previsto dall'articolo 198, anche alla Corte dei conti"*.

2.1 Adozione di atti:

- Decreto Sindacale n. 45919 del 14 giugno 2019 Conferma della Dott.ssa Gabriella Di Girolamo quale Segretario Generale del Comune di Cremona.
- Decreto Sindacale n. 85393 del 23 dicembre 2020 Conferma- degli incarichi di direzione dei Settori/Unità di Staff dell'Ente dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021-, ed attribuzione ad interim della direzione del Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed Economica dei Rapporti di Lavoro al Segretario Generale dal 4 gennaio al 28 febbraio 2021. Attribuzione degli incarichi di direzione dei Settori dell'Ente dal 1° marzo 2021 al termine del mandato amministrativo (per le direzioni ad interim sino al 30 giugno 2021) a seguito dell'adozione del nuovo Assetto Organizzativo e del nuovo Funzionigramma.
- Decreto Sindacale n. 97955 del 23 dicembre 2022 Conferma dell'incarico dirigenziale ad interim del Settore C.U.A. Centrale Unica Acquisti, Avvocatura, Contratti, Patrimonio al Segretario Generale, Dott.ssa Gabriella Di Girolamo dal 1° gennaio 2023 fino alla pubblicazione dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.
- Decreto Sindacale n. 97957 Del 23 dicembre 2022 Proroga dell'incarico dirigenziale ad interim del Settore Politiche Educative ed Istruzione, di cui al proprio decreto n. 24650 del 1° aprile 2022 dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023.
- Decreto Sindacale n. 5458 del 20 gennaio 2023 Attribuzione dell'incarico ad interim del Settore Centrale Unica Acquisti al segretario Generale Dott.ssa Di Girolamo dal 19 gennaio 2023 fino la 31 gennaio 2023.
- Decreto Sindacale n. del 26 giugno 2023 Proroga dell'incarico dirigenziale ad interim del Settore Politiche Educative ed Istruzione, di cui al proprio decreto n. 97957 del 23 dicembre 2022, dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 o data antecedente di attribuzione dell'incarico al nuovo dirigente.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 6 novembre 2019, "Ricognizione del Sistema Misurazione e Valutazione della performance".
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 27 dicembre 2019 "Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2020-2022. (Linee programmatiche, obiettivi strategici, mandato amministrativo sino al 2024).
- Decreto Dirigenziale n. 13416 del 22 febbraio 2021 Conferimento ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018 dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del "Servizio Gestione Bilancio", dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Monteverdi Federica.

- Decreto Dirigenziale n. 13420 del 22 febbraio 2021 Conferimento ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018 dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Entrate”, dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Luca Squercia.

- Decreti Dirigenziali n. 14666 del 1° marzo 2021 e 76482 del 27 settembre 2023 Conferma e proroga, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16 novembre 2022, degli incarichi di Elevata Qualificazione del “Settore Programmazione, Progettazione, Esecuzione, Manutenzione”, dal 06 settembre 2023 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024 ai dipendenti De Luca Simona, Frosi Giancarlo e Stringhini Beatrice.

- Decreto Dirigenziale n. 14676 del 1 marzo 2021 Conferimento, ai sensi degli artt.13 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa "SERVIZIO TECNICO PATRIMONIO" dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Baronio Gianfranco.

- Decreto Dirigenziale n. 14694 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Gestione Integrata processi, Contratti e convenzioni dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Emanuele Pantisano.

- Decreto Dirigenziale n. 14698 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Sociale di Territorio” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Silvia Ventura.

- Decreto Dirigenziale n. 14703 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'artt.13 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Alloggi e rendicontazione” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Faverzani Maria Grazia

- Decreto Dirigenziale n. 14705 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'artt.13 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa “Avvocatura e contratti” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Cistriani Enrico.

- Decreto Dirigenziale n. 14712 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del Servizio “Servizi Demografici e Statistica” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Lena Miriam.

- Decreto Dirigenziale n. 14788 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del Servizio “Sportello Unico Imprese” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Maria Grazia Romagnoli.
- Decreto Dirigenziale n. 14791 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del Servizio “Pianificazione urbana Sportello Unico Edilizia” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Marco Beniamino Cerri.
- Decreto Dirigenziale n. 14950 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Politiche Educative e Istruzione” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Sig.ra Silvia Bardelli.
- Decreto Dirigenziale n. 14962 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Comunicazione” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Sig.ra Nicoletta Filiberti.
- Decreto Dirigenziale n. 14965 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio ICT e Agenda Digitale” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Riccardo Orsoni.
- Decreto Dirigenziale n. 14981 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Progetti e Risorse” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Daniele Gigni.
- Decreto Dirigenziale n. 14966 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica e Partecipate” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Chiara Benna.
- Decreto Dirigenziale n. 14972 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Segreteria Generale, Organi Istituzionali, Archivio e Protocollo, Anticorruzione e Trasparenza” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 al dipendente Mariano Venturini.
- Decreto Dirigenziale n. 15025 del 1 marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Promozione informazione Accoglienza Turistica” dal 1° marzo 2021 al 28

febbraio 2024 alla dipendente Milo M.Paola.

- Decreto Dirigenziale n. 15031 del 1° marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del "Servizio Ambiente ed Ecologia", dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Cinzia Vuoto.
- Decreto Dirigenziale n. 15098 del 1 marzo 2021 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa de l “Servizio Polizia Locale – Vice Comandante“, dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Mariarosa Bricchi.
- Decreto sindacale n. 71931 del 4 ottobre 2021 avente ad oggetto: "Nomina dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione del Comune di Cremona".
- Decreto n. 39529 del 27 maggio 2022 avente ad oggetto “Integrazione della struttura tecnica interna a supporto dell’attività del Nucleo di Valutazione”.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 9 febbraio 2022 relativa alla parziale modifica della deliberazione n.229 del 30 novembre 2021, in ordine alla ponderazione delle retribuzioni di posizione a seguito della modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente di cui alla deliberazione del 9 febbraio 2022, relativamente all'Unità Organizzativa Polizia Locale.
- Decreto Sindacale del 13 febbraio 2022, di protocollo n. 11807, avente ad oggetto “Attribuzione dell’incarico dirigenziale di Comandante Polizia Locale, ex articolo 110, comma 1, del D.lgs. 267/2000, al Dott. Iubini Luca dal 14 febbraio 2022 sino al 13 febbraio 2025”.
- Decreto Dirigenziale n. 24227 del 30 marzo 2022 Attribuzione dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa ad interim del “Servizio Amministrativi Cimiteriali”, dal 1° aprile 2022 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Miriam Barbara Lena.
- Decreto Dirigenziale n. 24259 del 31 marzo 2022 Conferimento, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del "Servizio Distretto Urbano de Commercio, Tempi e orari, Manager di Distretto", dal 1 aprile 2022 al 28 febbraio 2024 al dipendente Valerio Demaldè.
- Decreto Dirigenziale n. 31324 del 29 aprile 2022 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del "Servizio Progettazione verde, Rigenerazione urbana, Piccole cose", dal 1° maggio 2022 al 28 febbraio 2024 al dipendente Riccardo Zelioli.

- Decreto Dirigenziale n. 32095 del 3 maggio 2022 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Sistema Museale “Cremona Musei” e “Museo Archeologico” dal 1° maggio 2022 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Marina Volontè.
- Decreto Dirigenziale n. 32139 del 3 maggio 2022 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Museo Civico Ala Ponzone” dal 1° maggio 2022 al 28 febbraio 2024 al dipendente Mario Marubbi.
- Decreto Dirigenziale n. 32140 del 3 maggio 2022 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Museo del Cambonino e Museo di Storia Naturale” dal 1° maggio 2022 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Anna Giuseppina Mosconi.
- Decreto Dirigenziale n. 34258 del 9 maggio 2022 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Quartieri, Beni Comuni” dal 1° maggio 2022 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Donatella Boccali.
- Decreto Dirigenziale n. 35012 del 9 maggio 2022 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa del “Servizio Informagiovani, Orientamento Scuola Università, Sviluppo Lavoro” dal 1° maggio 2022 al 28 febbraio 2024 alla dipendente Maria Carmina Russo.
- Decreto Sindacale del 12 luglio 2022, di protocollo n. 52577, avente ad oggetto “Attribuzione dell’incarico dirigenziale di Dirigente del Settore Area Vasta, Ambiente, Transizione Ecologica ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.lgs. 267/2000, all'Ing. Venturi Marina dal 13 luglio 2022 sino al 12 luglio 2025”.
- Decreti Dirigenziali n. 81675 del 27 ottobre 2022 e n. 34384 Del 28 aprile 2023 Conferimento, ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dell'incarico di Responsabile della Posizione Organizzativa ad interim del “Servizio Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane” alla dipendente dott.ssa Benna Chiara.
- Decreto Dirigenziale n. 96205 del 16 dicembre 2022 Rinnovo dell'incarico di Posizione Organizzativa del “Servizio Gestione del Personale e Relazioni Sindacali”, dal 1° gennaio 2023 fino al termine del mandato amministrativo, alla dipendente Maria Lucia Inguscio.
- Decreti Dirigenziali n. 99117 del 28 dicembre 2022, n. 51577 del 28 giugno 2023 e n. 76482 del 27 settembre 2023 dell'incarico

di Elevata Qualificazione del “Servizio Programmazione Opere Pubbliche, Gestione Amministrativa”, alla dipendente De Luca Simona.

- Decreti Dirigenziali n. 99125 del 28 dicembre 2022, Rinnovo dell'incarico di Posizione Organizzativa ad Interim del “Servizio Impianti del patrimonio edilizio”, dal 01 gennaio 2023 fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Giancarlo Frosi.

- Decreto Dirigenziale n. 99132 del 28 dicembre 2022 Rinnovo dell'incarico di Posizione Organizzativa del "Servizio Edilizia Scolastica, Sportiva e Cimiteriale", dal 01 gennaio 2023 fino 30 giugno 2023 alla dipendente Simona Mella.

- Decreto Dirigenziale n. 99144 del 28 dicembre 2022 Rinnovo dell'incarico di Posizione Organizzativa del "Servizio Viabilità, Suolo e Sottosuolo, Protezione Civi e, Illuminazione e TPL", dal 01 gennaio 2023 fino al 30 giugno 2023 al dipendente Giulio Toriello.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 1° marzo 2023 relativa all’Adozione della Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025.

- Determinazione Dirigenziale n. 413 del 17 marzo 2023 relativa al Nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021 – classificazione del personale in servizio al 1° aprile 2023 nelle nuove aree e incarichi di posizione organizzativa/elevata qualificazione.

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 27 marzo 2023 relativa all'approvazione della Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025.

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 27 marzo 2023 relativa all'Approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025 e relativi allegati e del Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di bilancio.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 29 marzo 2023 relativa all'Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 5 aprile 2023 “Approvazione della Carta Etica del personale del Comune di Cremona”.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 10 maggio 2023 relativa all'Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 - Primo provvedimento di variazione.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 31 maggio 2023 relativa all'Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 – Secondo provvedimento di variazione ai sensi dell'art. 175, comma 5-bis lett. e-bis) del D.lgs. n.267/2000.
- Determinazione Dirigenziale n. 985 del 13 giugno 2023 relativa alla Costituzione della parte stabile del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2023.
- Determinazione Dirigenziale n. 1025 del 19 giugno 2023 relativa alla Costituzione della parte stabile del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area della dirigenza anno 2023.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 14 giugno 2023 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: determinazioni".
- Decreto prot. n. 50917 del 27 giugno 2023 con il quale il Sindaco ha prorogato Incarico di direzione ad interim del Settore Politiche Educative ed Istruzione alla Dott.ssa Gabriella Di Girolamo sino al 31 dicembre 2023.
- Decreti dirigenziali n. 51568 del 28 giugno 2023 e n. 76482 del 27 settembre di Incarico, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16 novembre 2022, di Elevata Qualificazione del “Settore Programmazione, Progettazione, Esecuzione, Manutenzione”, dal 06 settembre 2023 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024 ai dipendenti De Luca Simona, Frosi Giancarlo e Stringhini Beatrice.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 12 luglio 2023, dichiarata immediatamente eseguibile: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 – Terzo provvedimento di variazione. Approvazione della decorrenza dal 1° settembre 2023 dell'organigramma aggiornato con delibera n. 129 del 14 giugno 2023 di approvazione del PIAO 2023/2025".
- Decreto prot. n. 62637 del 31 luglio 2023 con il quale il Sindaco ha confermato Incarico di direzione del Settore Area Vasta, Ambiente e Transizione Ecologica all'Ing. Marina Venturi sino al termine del mandato amministrativo.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 9 agosto 2023 "Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025".
- Decreto prot. n. 69846 del 6 settembre 2023 con il quale il Sindaco ha confermato in capo alla Dott.ssa Tania Secchi, sino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024, l'incarico dirigenziale del Settore ridenominato a partire dal 06 settembre 2023 “Sport, Provveditorato, Gare ed Economato”.

- Decreto prot. n. 69849 del 6 settembre 2023 con il quale il Sindaco ha affidato l'incarico di direzione del Settore Programmazione Progettazione Esecuzione e Manutenzione (con coordinamento d'area) sino al termine del mandato amministrativo all'Arch. Giovanni Donadio.
- Decreto prot. n. 69884 del 6 settembre 2023 con il quale il Sindaco ha attribuito l'incarico dirigenziale ad interim del Settore Mobilità Sostenibile, Verde Pubblico Protezione Civile al Dirigente del Settore Programmazione Progettazione Esecuzione Manutenzione (con coordinamento di Area I- Gestione Territorio) all'Arch. Giovanni Donadio al 31 dicembre 2023 fatti salvi successivi provvedimenti in data antecedente.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 192 del 30 agosto 2023 "Parziale modifica della deliberazione n.46 del 2 marzo 2022 in ordine alla pesatura delle posizioni dirigenziali, a seguito della modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente di cui alla deliberazione n. 129 del 14 giugno 2023".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 06 settembre 2023 "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 – Quarto provvedimento di variazione".
- Decreto Dirigenziale n. 76490 del 27 settembre 2023 Conferma e proroga, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16 novembre 2022, degli incarichi di Elevata Qualificazione del “Settore Mobilità Sostenibile, Verde Pubblico, Protezione Civile”, dal 06 settembre 2023 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024 ai dipendenti Toriello Giulio e Zelioli Riccardo.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 224 del 4 ottobre 2023 “Approvazione del Codice di Comportamento del Comune di Cremona”
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 285 del 22 novembre 2023 del “Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi: Modifica e integrazione dell'appendice “Regolamento per la disciplina dei concorsi, dell'accesso agli impieghi e delle procedure selettive”.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 294 del 29 novembre 2023 "Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: modifica dell'Assetto Organizzativo Comunale."
- Decreto prot. n. 100024 del 18 dicembre 2023 con il quale il Dirigente del Settore Unità Direzionale Segretario Generale ha conferito l'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica e Organizzazione, Sistema Qualità Sviluppo Risorse Umane” dal 01/01/2024 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30/6/2024 alla dipendente Chiara Benna, già titolare di incarico di Responsabile di posizione organizzativa del “Servizio

Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica e Partecipate” dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024 e di Responsabile di Elevata Qualificazione ad interim del “Servizio Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane” dal 1° novembre 2022 fino al 1° maggio 2023 e dal 2 maggio 2023 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30/6/2024.

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 18 dicembre 2023 "Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2024-2026".
- Decreto prot. n. 100408 del 19 dicembre 2023 con il quale il Sindaco ha conferito l’incarico di direzione del Settore Area Vasta, Ambiente e Transizione Ecologica alla Dott.ssa Silvia Bardelli sino al termine del mandato amministrativo.
- Decreto prot. n. 100414 del 19 dicembre 2023 con il quale il Sindaco ha conferito l’incarico di direzione ad interim del Settore Gare Partecipate PNRR al Dirigente del Settore Sport, Provveditorato (con coordinamento di Area II – Risorse e Servizi di Staff) Dott.ssa Tania Secchi, fino alla data di attribuzione dell’incarico al nuovo dirigente.
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 19 dicembre 2023 relativa all’approvazione del Documento Unico di Programmazione 2023-2025.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 324 del 28 dicembre 2023 "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026".
- Comunicazione del Segretario Generale del 11 gennaio 2024, protocollo numero 3505, relativa alla Rendicontazione Sistema Misurazione e Valutazione al 31 dicembre 2023 – Dirigenti Relazione sulla performance 2024.
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 22 aprile 2024 "Approvazione del Rendiconto della Gestione del Comune di Cremona per l'esercizio finanziario 2023."

2.2 Definizione nuovi assetti organizzativi

Nel corso dell'anno 2023, l'assetto macro – organizzativo dell'Ente è stato rivisto, nel rispetto dei principi operativi che hanno orientato le modifiche dell'anno precedente, in particolare:

- potenziamento dei centri di responsabilità intermedi a presidio e coordinamento delle strutture e unità operative dell'ente;
- attivazione di azioni finalizzate a favorire un progressivo efficientamento della struttura;
- configurazione strutturata e dinamica dello strumento organizzativo;
- prosecuzione di azioni di riorganizzazione dei modelli di gestione dei servizi (implementazione informatica dei processi, sviluppo Sistema Qualità, Smart Working).

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 308 del 21 dicembre 2022, con decorrenza dal 1 gennaio 2023, le contingenze professionali ed organizzative hanno reso necessario un intervento relativo al Settore Centrale Unica Acquisti, Avvocatura, Contratti, Patrimonio a seguito del pensionamento della figura apicale, circostanza che ha portato a riconsiderare in assetto differenze le funzioni collegate al Settore, in particolare: la Centrale Unica Acquisti, Settore assegnato ad interim al Segretario Generale e, successivamente, al Direttore del Settore Risorse Umane, con accorpamento dei Servizi “Tecnico Patrimonio” al Settore Urbanistica, Commercio, Artigianato, Suap, Sue, Area Vasta, “Rendicontazione e alloggi” al Settore Politiche Sociali e Il “Servizio Avvocatura e Contratti” confermato in accorpamento all'Unità direzionale Segretario Generale.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 14 giugno 2023, integrata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 154 del 12 luglio 2023 sono stati determinati i seguenti principali interventi sui Settori/Servizi con decorrenza 1° settembre 2023, perfezionata con deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 6 settembre 2023 con decorrenza 6 settembre 2023:

- Il Settore Programmazione Manutenzione Mobilità Sostenibile Protezione Civile è stato disaggregato in due Settori, rispettivamente “Programmazione Progettazione Esecuzione Manutenzione” con collegata Direzione D'Area e “Mobilità sostenibile Verde Pubblico Protezione Civile”;
- l'abolizione del settore Centrale Unica Acquisti, Avvocatura, Contratti e Patrimonio, con trasferimento dell'ufficio gare (dedicato in particolare alle gare per lavori pubblici) - unico ufficio che era rimasto al suo interno dopo la cessazione della relativa posizione dirigenziale e il trasferimento dei restanti servizi ad altri settori - all'interno del settore Sport, Provveditorato ed Economato (già dedito in particolare alle gare per servizi e forniture) ridenominato “Sport, Provveditorato, Gare ed Economato” e l'introduzione del Servizio Gare;
- l'istituzione dell'alta specializzazione “Bilanci e rendicontazioni” nel Settore Politiche Sociali.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 192 del 30 agosto 2023 si è dato corso alla pesatura delle posizioni dirigenziali, a seguito della citata modifica dell'assetto organizzativo.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 9 agosto 2023 è stato conseguentemente aggiornato il Funzionigramma inerente al nuovo assetto organizzativo per una puntuale declinazione delle macro-funzioni settoriali e delle specifiche competenze dei Servizi.

2.3 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025

Per gli ambiti compresi nel PIAO, si richiamano le deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 129 del 14 giugno 2023 ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024: determinazioni”;
- n. 154 del 12 luglio 2023 ad oggetto “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 – Terzo provvedimento di variazione. Approvazione della decorrenza dal 1° settembre 2023 dell'organigramma aggiornato con delibera n. 129 del 14 giugno 2023 di approvazione del PIAO 2023/2025”;
- n. 183 del 9 agosto 2023 ad oggetto “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025”.
- n. 294 del 29 novembre 2023 ad oggetto “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: modifica dell’Assetto Organizzativo Comunale.”

Il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) riporta l’indice sistematico che assorbe il Piano triennale del fabbisogno di Personale e il Piano Formazione, cui si rinvia:

1. Sezione 1: Scheda anagrafica dell’Amministrazione

2. Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

a) Valore pubblico

b) Performance

c) Rischi corruttivi e trasparenza

3. Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

a) Struttura organizzativa

b) Organizzazione del lavoro agile

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. Sezione 4: Monitoraggio.

2.4 Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025

Di seguito le informazioni di dettaglio inerenti alla consistenza del personale:

Consistenza del personale	2019	2020	2021	2022	2023
Personale a tempo indeterminato	619	594	592	581	570
Di cui dirigenti	9	9	8	8	8
Di cui posizioni organizzative	34	34	33	36	33
Personale a tempo determinato*	42	69	61	34	49
Di cui dirigenti (ex art. 110 TUEL)	1	1	1	3	2

Segretario Generale	1	1	1	1	1
Totale personale in servizio (escluso il Segretario)	661	663	653	615	619
Collaborazioni Coordinate e Continuative	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0

Fonte: relazione di fine mandato 2019-2023

* I dipendenti a tempo determinato hanno prestato servizio nei seguenti ambiti di attività:

Anno 2019: n. 1 ai servizi sociali; n. 38 Politiche educative scuole materne e asili nido; n. 1 Servizio Ambiente ed Ecologia (cfl), n. 1 Servizio Controllo di Gestione (cfl), 1 dirigente art. 110 al Settore Urbanistica.

Anno 2020: n. 2 Area segretario generale (1cfl, 1 art. 90); 2 Unità di staff economico-finanziario, fiscalità e servizi demografici (cfl); n. 1 Settore progettazione rigenerazione urbana e manutenzione (cfl); n. 2 Settore politiche sociali; n. 58 Settore politiche educative scuole materne e asili nido di cui 13 covid; n. 2 Unità di staff urbanistica; n. 1 Settore cultura, musei e city branding (cfl), n. 1 dirigente art. 110 al Settore Urbanistica.

Anno 2021: n. 2 Area segretario generale (1cfl, 1 art. 90); n. 1 Settore Sport, Provveditorato Economato (cfl); 1 Settore Sviluppo Lavoro, Area Vasta e Rigenerazione Urbana (cfl); n. 1 Settore politiche sociali; n. 53 Settore politiche educative scuole materne e asili nido di cui 13 covid; n. 1 Settore Urbanistica, commercio, artigianato; n. 1 Settore cultura, musei e city branding (cfl), n. 1 dirigente art. 110 al Settore Urbanistica.

Anno 2022: n. 1 Settore Polizia Locale (Dirigente art. 110); n. 1 Settore Urbanistica, Commercio Artigianato SUAP-SUE e Area Vasta (Dirigente art. 110); n. 1 Area Vasta Ambiente e Transizione Ecologica (Dirigente art. 110); n. 1 Area Segretario Generale (Art. 90); n. 1 Servizio Patrimonio (cfl); n. 1 Settore Programmazione Progettazione Manutenzione Mobilità Sostenibile Protezione Civile (cfl); n. 28 Settore Politiche Educative scuole materne e asili nido.

Anno 2023: n. 1 Area Segretario Generale (art. 90), n. 1 al Settore Polizia Locale (Dirigente art. 110), n. 1 al Settore Urbanistica, Commercio Artigianato SUAP-SUE e Area Vasta (dirigente art. 110), n. 31 al Settore Politiche Educative, Istruzione (personale educativo scuole infanzia e asili nido), n. 10 al Settore Politiche Sociali (imputati su finanziamenti esterni), n. 2 al Settore Programmazione Progettazione (assunti nell'ambito del PNRR DL 152, art. 31bis), n. 2 al Settore Polizia Locale (ausiliari della sosta a seguito di accordo con AEM), n. 1 CFL presso il Settore Risorse Umane.

Con la citata deliberazione di Giunta Comunale n.129 del 14 giugno 2023, è stato approvato specificatamente il piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, oggetto di parere da parte del Collegio dei Revisori, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 “Misure per

la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni” cui si rinvia per ogni dettaglio e da cui risulta:

....”Con l'introduzione dell'art. 33, comma 2°, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.” (c.d. Decreto Crescita, come poi modificato dalla legge di conversione n. 58/2019) e con l'emanazione del connesso decreto attuativo D.M. 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni", è stata individuata dal legislatore la necessità per gli enti locali di effettuare assunzioni di personale in base alla propria sostenibilità finanziaria e non più in base a regole legate esclusivamente al turn-over. Secondo tale principio i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato con riferimento a valori soglia individuati per fascia demografica di appartenenza definita in base al rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato, e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per i Comuni con fascia demografica da 60.000 a 249.999 abitanti (fascia in cui rientra il Comune di Cremona) i valori soglia individuati all'art. 4 Tabella 1 (valori soglia di massima spesa del personale) e all'art. 6 Tabella 3 (valori soglia di rientro della maggiore spesa) del citato D.M. 17 marzo 2020 sono rispettivamente 27,6% e 31,6%....”

....”Si rileva che il valore di collocazione in fascia risulta pari a 25,19% e pertanto il Comune di Cremona rientra nella fattispecie dei Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti e può utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato (come definite all'art. 5 Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020); che il valore soglia, non superabile dalle maggiori assunzioni a tempo indeterminato, è pari a 27,60%; che l'utilizzo delle percentuali di crescita è subordinato, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione; che il bilancio di previsione 2023-2025, assestato alla data di oggi come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 27/04/2023 ad oggetto: “Variazioni al Bilancio di Previsione 2023-2025 e relativi allegati - l' provvedimento”, rispetta il valore soglia;....”

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 22 aprile 2024 ad oggetto: Approvazione del Rendiconto della Gestione del Comune di Cremona per l'esercizio finanziario 2023.”, cui si rinvia per ogni dettaglio e da cui risulta:

...”Nel 2023 il Comune di Cremona si colloca nella FASCIA 1, ovvero nella fascia di virtuosità in relazione alla quale il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 del DM. Per il Comune di Cremona l'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato a bilancio per il 2023 risulta pari a 25,62%.

In relazione alle facoltà assunzionali consentite, il Comune di Cremona, nell'anno 2023, ha registrato un contingente in ingresso – a tempo indeterminato - pari a 41 unità a fronte di 51 cessazioni dal servizio. Le assunzioni sono state effettuate attraverso l'avvio di procedure concorsuali, l'utilizzo di graduatorie concorsuali in vigore nell'Ente, l'utilizzo di graduatorie di altri enti e il ricorso all'istituto della mobilità dall'esterno ai sensi dell'art.30 del Dlgs. 165/2001.

L'Ente ha attuato quasi interamente le previsioni assunzionali indicate nell'annualità 2023 del Piano dei fabbisogni 2023/2025; la quota residua di assunzioni non completate è attualmente in corso di attuazione. Va evidenziato che l'obbligo legislativo di effettuare, nell'ambito di procedure concorsuali, prove mediante l'utilizzo di strumenti informatici e digitali comporta un incremento significativo di spesa correlata all'affidamento di appositi servizi a soggetti terzi, oltre ad aumento dei tempi di conclusione delle procedure connesso all'espletamento della gara per il citato servizio.

Relativamente al personale in servizio con contratto di lavoro flessibile è stato rispettato il tetto di spesa del lavoro flessibile previsto dall'art.9, c. 28, del DL 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., ai sensi del quale la spesa annua per tale tipologia di lavoro deve essere contenuta nel limite della spesa sostenuta per la medesima voce nell'anno 2009...”.

In conclusione, si conferma l'avvenuto rispetto nel 2023 del valore massimo consentito del rapporto spesa di personale/entrate correnti come risulta dal Rendiconto alla Gestione 2023, che rappresenta il rispetto dei valori soglia e che, rispetto alle previsioni assunzionali definite in 49 unità di personale a tempo indeterminato e 26 a tempo determinato e 8 a tempo determinato eterofinanziate, a consuntivo sono state assunte 31 unità a tempo indeterminato e 32 unità a tempo determinato.

Trattasi di assunzioni effettuate entro il 31.12.2023 in attuazione delle previsioni del Piano Fabbisogni anno 2023. Nel 2024, alla data odierna, in attuazione e a completamento delle previsioni del Piano Fabbisogni anno 2023 sono state assunte n. 2 unità a tempo determinato e n. 28 unità a tempo indeterminato (comprehensive di ulteriori assunzioni derivanti da spazi assunzionali e sostituzioni per cassazioni).

2.5 Formazione

In tema di formazione professionale si è mantenuto un impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale considerandole un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo, tenendo conto anche delle indicazioni fornite dalla Direttiva del Ministro Zangrillo sulla formazione.

L'Ufficio Formazione ha pianificato e realizzato interventi formativi sia trasversali (comuni a tutti i Settori, quali i percorsi formativi interni e per la piattaforma Syllabus), sia settoriali, sulla base delle rilevazioni dei fabbisogni formativi condotte dai Dirigenti dell'Ente e puntualmente individuati nel Piano di Formazione 2023 approvato all'interno del PIAO 2023 – 2025 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 14 giugno 2023.

Di particolare rilievo la formazione trasversale rivolta a tutti i dipendenti avviata sulle tematiche del nuovo Codice di Comportamento dell'Ente e sul nuovo Codice dei Contratti Pubblici, unitamente al percorso formativo Syllabus sulle competenze digitali nonché l'approfondimento formativo dedicato specificatamente alle figure dirigenziali in tema di valorizzazione delle relazioni e delle interazioni nei processi decisionali” svolto con Mind4Children, spin-off dell'Università di Padova.

È stata programmata ed attivata inoltre la fase dell'attività formativa in materia di sicurezza sul lavoro nei vari ambiti di interventi previsti dalla normativa attraverso i moduli 2023 in tema di:

- formazione generale;

- formazione specifica (rischio basso e rischio medio) e aggiornamento specifico (rischio basso e rischio medio);
- formazione al Primo Soccorso e aggiornamento al Primo Soccorso;
- formazione Antincendio e aggiornamento Antincendio,
- formazione e aggiornamento Rappresentati Lavoratori sulla Sicurezza;
- formazione preposti e aggiornamento preposti;
- formazione e aggiornamento Dirigenti;
- formazione e aggiornamento specialistico: corso addetto alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili (PLE) – corso Impianti in tensione – corso formazione per lavoratori che svolgono lavori in tensione su impianti elettrici (PES e PAV) – corso di aggiornamento per il personale incaricato di svolgere lavori in quota/DPI III Categoria.

La formazione è stata svolta con il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente interessati, nonché dei volontari del servizio civile, stagisti e tirocinanti.

2.6 Piano della Qualità

Nel corso dell'anno 2023 l'attività del “sistema della qualità” si è sviluppata principalmente attraverso il processo di:

- rinnovo dell'accREDITAMENTO di certificazione ISO 9001: 2015 che definisce le modalità necessarie all'Ente Pubblico per poter fornire un prodotto o un servizio di qualità, rispondente a quanto richiesto dall'utente. Si tratta fondamentalmente di un esame a cui l'organizzazione si sottopone per poter avere una dichiarazione rilasciata da parte di un ente terzo specializzato definito Organismo di Certificazione. Il certificato che viene rilasciato è la dichiarazione che l'organizzazione adotta un sistema di regole, responsabilità, controlli, procedure, conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015.
- le attività dell'Sistema di Gestione della Qualità sono state improntate a sviluppare le azioni correttive a seguito dei rilievi e dei suggerimenti effettuati dall'Organismo di certificazione durante la visita di mantenimento effettuata lo scorso dicembre 2022.

L'applicazione del Sistema Gestione Qualità (SGQ) del Comune di Cremona ha comportato anche per il 2023:

- una costante sensibilizzazione e formazione del personale e con il coinvolgimento in gruppi di lavoro per la realizzazione delle attività necessarie alla certificazione, anche coinvolgendo i nuovi assunti;
- la preparazione/aggiornamento di un Team di auditor interni, incrementato di anno in anno, per lo svolgimento degli audit interni su tutti i Servizi;
- il riesame di Direzione, ovvero la fase di analisi specialistica dei processi finalizzata, oltreché a monitorare le attività, a valutare l'efficacia del sistema per migliorarlo su base continua che prevede il coinvolgimento dei principali attori del SGQ (il Segretario Generale, i Dirigenti e i responsabili di Elevata Qualificazione dei Settori/Servizi coinvolti, nonché figure rappresentative dei Settori/Servizi stessi ed il Referente per la Qualità dell'Ente);
- la visita Ispettiva di rinnovo di certificazione di qualità, ovvero la valutazione da parte dell'organismo di Certificazione della conformità del proprio sistema organizzativo ai criteri riportati nelle norme ISO, a tutte le azioni di controllo indicate nei propri

documenti della qualità e, soprattutto, recepite, attuate e consolidate all'interno dell'Ente.

Nella seconda metà dell'anno 2023 sono state svolte formali verifiche interne (audit interni) per verificare il rispetto e il corretto funzionamento del SGQ, rivedere, mettere a punto e semplificare la documentazione prescrittiva e di registrazione, preparare tutto il personale coinvolto alle successive visite di certificazione dell'Organismo di certificazione.

Le attività sono svolte in collaborazione con la Ditta Galgano Consulting S.r.l. di Milano, quale affidataria di un intervento di formazione - laboratorio a supporto del potenziamento del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) all'interno dei Servizi dell'Ente per gli anni 2023-2024.

Il certificato di rinnovo di certificazione ISO 9001 è stato inviato a mezzo PEC da Kiwa Cermet con nota acquisita al ns. PG n. 102112 del 27/12/2023 e pubblicato al link:

<https://www.comune.cremona.it/sites/default/files/allegati/2024/01/Certificato%20di%20rinnovo%20ISO%2090012015%20-%20dicembre%202023.pdf>

2.7 Smart Working

Lo smart working è una modalità di lavoro nel tempo incrementata all'interno del processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro e di trasformazione digitale, anche a seguito dell'esperienza acquisita durante l'emergenza pandemica.

Il primo semestre 2023 è stato caratterizzato dalla gestione delle progettualità di smart working in essere, relativamente alle connesse attività dei Settori/Servizi dell'Ente coinvolti.

A seguito dell'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 5 ottobre 2022 avente ad oggetto “Approvazione del Piano dell'Ente in tema di Lavoro Agile per il periodo 2022-2024”, sono state approvate tutte le progettualità dell'Ente, in particolare valorizzate la potenzialità operative e organizzative della specifica progettualità dedicata alla gestione dello smart working nei processi e nelle attività ordinarie e straordinarie di tutti i Settori/Servizi dell'Ente, attivabile per tutti i dipendenti, in occasione di necessità insorte non programmate e per la gestione di emergenze.

Nel medesimo periodo, si è proseguito con la stipula di specifici accordi integrativi del contratto individuale tra i singoli lavoratori interessati ed i rispettivi dirigenti/datori di lavoro, a seguito di definizione degli eventuali aspetti di dettaglio sulla base di uno schema tipo di accordo messo a disposizione dal Servizio Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane e consegna da parte dei datori di lavoro dell'informativa sulla sicurezza. È proseguita la verifica istruttoria da parte degli uffici per l'analisi dei progetti settoriali presentati da alcune direzioni dell'Ente ed è stato anche valutato il caso di mancata proroga delle progettualità e dei relativi accordi già giunti a naturale scadenza per mutate esigenze organizzative.

Si è dato corso a quanto previsto dalla normativa vigente con particolare riferimento alle comunicazioni telematiche degli accordi individuali stipulati, attività in costante aggiornamento. È continuata inoltre l'attività di aggiornamento tramite integrazione e modifica degli accordi individuali di lavoro agile, facendo seguito a quanto previsto dal CCNL funzioni locali stipulato il 16 novembre 2022 relativamente agli aspetti inerenti allo smart working.

È stata dedicata particolare attenzione all'aggiornamento informatico, in stretta collaborazione con il Servizio ICT e Agenda Digitale, al fine di fornire al personale dipendente applicazioni tecnologiche digitali adeguate alla prestazione di lavoro da svolgere in smart working, con particolare rilevanza rispetto gli aspetti di sicurezza informatica.

All'interno del PIAO, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 14 giugno 2023, nella sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano, è stata inclusa la sottosezione di programmazione dell'organizzazione del lavoro agile, con un richiamo ai contenuti riguardanti il Piano triennale delle Azioni Positive.

A partire da dicembre 2023, si è proseguito con la stipula di specifici accordi integrativi del contratto individuale tra i singoli lavoratori interessati ed i rispettivi dirigenti/datori di lavoro, quali proroga dei precedenti accordi che sarebbero giunti a naturale scadenza al 31/12/2023. La proroga degli accordi, nella quasi totalità dei casi, ha previsto che il termine degli stessi sia differito al 31/12/2024. Il format di accordo e di proroga di accordo è stato messo a disposizione di tutti i Dirigenti. È proseguita la verifica istruttoria da parte degli uffici per i casi di mancata proroga delle progettualità per mutate esigenze organizzative.

Si è dato corso a quanto previsto dalla normativa vigente con particolare riferimento alle comunicazioni telematiche degli accordi individuali stipulati/prorogati, attività è in costante aggiornamento.

Nei seguenti paragrafi si procede con la rappresentazione dei risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale in linea con le previsioni di cui all'art. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo n. 33/2013

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti

3 - I risultati del sistema di gestione della performance

3.1 - I risultati del sistema di gestione della Performance del personale Dirigente

Il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Costituisce, in tal senso, la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente collegati:

1. il sistema **di misurazione e valutazione della performance**;
2. il sistema **premiale**;
3. il sistema **di trasparenza e di integrità**.

I tre sottosistemi definiscono il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso il quale si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance management, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 6 novembre 2019 è stata approvata la ricognizione del Sistema Misurazione e Valutazione della performance al fine di adeguarlo al vigente sistema in materia di personale dirigente, responsabili di posizione organizzative e personale non dirigente.

In data 10 novembre 2023 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo area della Dirigenza anno 2023, con allegata la relativa scheda di valutazione 2023. Di particolare rilievo sono i nuovi criteri utili e necessari alla determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Ente.

Nell'ambito della scheda di misurazione e valutazione dei risultati 2022 sono stati **confermati criteri innovativi** tra cui il mantenimento di **obiettivo altamente strategico** il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di **obiettivo on/off** ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) viene considerato pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità.

Il raggiungimento di tale obiettivo "*Equilibri di bilancio*" è pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità, salvo che sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

Dal Rendiconto della gestione 2023 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 21 del 22 aprile 2024 il raggiungimento degli equilibri di bilancio è stato conseguito nei termini di seguito indicati:

Il Conto del Bilancio 2022 del Comune di Cremona evidenzia un avanzo di amministrazione pari a € 37.133.150,45:

L'avanzo generato dalla gestione di competenza, in parte corrente e conto capitale, ammonta ad € 13.979.128,94 (di cui € 12.726.519,08 relativo ad avanzo di amministrazione 2022 applicato al bilancio 2023).

L'avanzo derivante dalla gestione residui ammonta a € 23.154.021,51.

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico "Equilibri di bilancio", la performance di Ente è stata effettuata anche attraverso la mappatura degli ambiti che l'Amministrazione deve misurare per poter valutare il suo livello di performance attraverso parti correlate, ciascuna delle quali finalizzata a misurare:

1. la performance organizzativa di Ente
2. la performance organizzativa di Settore
3. il comportamento manageriale
4. penalità per mancata differenziazione delle valutazioni e per mancata attuazione delle misure per l'anticorruzione e la trasparenza

La performance è vista come un sistema a ribaltamento in cui dai risultati complessivi della performance di Ente si perviene a quelli di Settore e viceversa, per effetto del contributo dell'individuo sia ai risultati dell'Ente nel suo insieme, che delle singole unità organizzative.

I macro ambiti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, sono incentrati nei seguenti sottoinsiemi:

- 1. Performance organizzativa di ente**: *esprime il risultato che un'intera organizzazione, con le sue articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli ambiti a riferimento si riconducono sia all'amministrazione nel suo complesso (valutazione del raggiungimento delle strategie di Ente) che alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'ente (risultati operativi e servizi erogati).*

Gli items A – B rappresentano rispettivamente:

A – *Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita: punti 5*

Sulla base della posizione del Comune di Cremona rispetto alla graduatoria "Qualità della Vita" condotta dal Sole-24 Ore e da Italia Oggi, l'Amministrazione definisce l'obiettivo di rientrare in almeno una delle graduatorie in una fascia che posizioni l'Ente tendenzialmente entro il 30° posto.

L'esito dell'indagine condotta dal Sole 24 Ore classifica Cremona al 18° posto della graduatoria, rispetto ai 107 Comuni capoluoghi di Province.

Le dimensioni rilevate rispetto all'indagine condotta: ricchezza e consumi, affari e lavoro, giustizia e sicurezza, demografia e società, ambiente e servizi, cultura e tempo libero.

Pertanto è confermato il posizionamento nel ranking di una delle graduatorie consentendo l'assegnazione dei 5 punti previsti.

B – Riduzione dei residui attivi: punti 5

L'obiettivo prevede il raggiungimento al 31 dicembre 2023 di almeno il 42% derivante dal rapporto percentuale tra reversali su residui del titolo 1°, 2°, 3° e 4°.

Le riscossioni del titolo 1 – entrate tributarie, con riferimento ai residui attivi 2023 e precedenti, risultano pari a euro 45.318.951,31 a fronte di accertamenti, al netto degli importi inesigibili e insussistenti, sempre con riferimento ai residui attivi 2023 e precedenti, pari a euro 68.480.139,13. Per ogni titolo è stata mantenuta la medesima modalità di calcolo.

Le riscossioni e gli accertamenti del titolo 2 – Trasferimenti correnti, calcolati come da comma precedente, risultano rispettivamente pari a euro 19.627.703,92 e a euro 31.331.417,13.

Sul titolo 3 - entrate extratributarie, risultano rispettivamente euro 26.044.219,37 e euro 45.449.549,95

Per il titolo 4 - entrate in conto capitale, risultano rispettivamente euro 10.831.833,35 e euro 26.247.908,57

Sul titolo primo si riscontra una percentuale del 66,18%, sul titolo secondo la percentuale scende al 62,65%, sul titolo terzo la percentuale è del 57,30% e sul quarto la percentuale è del 41,27%, garantendo una media complessiva che si assesta al 59,37%.

In esito a tali risultati è stato conseguentemente riconosciuto il punteggio complessivo di 5 punti.

2. Performance organizzativa di settore

Gli items A – B – C – D rappresentano rispettivamente:

A – Livello di attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione: 10 punti

La misurazione e valutazione relativa all'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione da parte dell'Ente è misurata e valutata sentiti il Sindaco e gli Assessori, ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza, con riferimento agli strumenti di programmazione e pianificazione approvati dall'Amministrazione, ossia il Documento Unico di Programmazione (obiettivi strategici e operativi) e con il Piano degli obiettivi (obiettivi esecutivi e gestionali).

La misurazione del risultato viene definita secondo la seguente graduazione:

1. fino a 2,5 punti: attuazione efficace degli obiettivi coerenti con gli indirizzi politici e gestionali;
2. fino a 2,5 punti: partecipazione attiva della struttura nella traduzione degli indirizzi strategici in obiettivi gestionali;

3. fino a 2,5 punti: sviluppo di efficace interazione intersettoriale e interdirigenziali per l'attuazione degli obiettivi collegati alle strategie dell'amministrazione;
4. fino a 2,5 punti: attuazione delle strategie con modalità innovative e flessibili.

In continuità con gli anni precedenti, tali valutazioni sono espresse sentiti Sindaco e Assessori.

Ad ogni fattore sono attribuiti punteggi graduati e differenziati in base agli esiti delle valutazioni effettuate, fino a una concorrenza massima complessiva di 10 punti. Le singole valutazioni sono state oggetto di informativa ai componenti della Giunta.

B – Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali) assegnati: 30 punti

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati rappresenta un valore rilevante nel sistema di misurazione e valutazione Dirigenziale essendo associata una pesatura massima di 30 punti su 100.

Gli obiettivi cui è stato assegnato un punteggio massimo di 30 punti derivavano da proposte di:

- obiettivi intersettoriali**, con differenziazione da parte dei singoli dirigenti in termini di contributo alla realizzazione del progetto,
- obiettivi operativi**, rappresentati nel Documento Unico di Programmazione al fine di declinare la parte operativa nella programmazione esecutiva;
- **obiettivi esecutivi**, rappresentati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione riconducibili al Piano della Performance.
- obiettivi gestionali** riconducibili all'attività ordinaria o a obiettivi definiti dalla Giunta Comunale purché alimentati da indicatori e target aventi natura sfidante.

Il processo di definizione degli obiettivi ha previsto che le proposte siano state formulate dai Dirigenti, condivise con gli Assessori di riferimento coerentemente con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, collegando organicamente ambito strategico (Dup), obiettivo strategico (Dup), obiettivo operativo (Dup), obiettivo esecutivo o gestionale (obiettivi di Performance rappresentati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione), inoltrate al Segretario Generale e successivamente condivise collegialmente con la Giunta. Gli obiettivi, completi di indicatori e target, sono stati formalmente accettati da ogni Dirigente.

Il Nucleo di Valutazione ha determinato preventivamente la distribuzione del relativo punteggio fino ad un massimo di 30 punti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 150 del 2009 e sottoposto la proposta, validata in data 4 agosto 2023, alla Giunta per la consequenziale condivisione e approvazione.

L'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) disposta dall'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ha comportato l'abrogazione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del

decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto, la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione.

Il Comune di Cremona ha assunto il Piano degli Obiettivi, quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione delle performance, fornendo un quadro dei principali risultati che ha inteso perseguire nell’esercizio a beneficio degli stakeholder, interni ed esterni e di cui si rende conto nella Relazione sulla performance.

Attraverso il Piano degli obiettivi si è realizzata la declinazione degli obiettivi strategici di lungo periodo in obiettivi di breve, assegnati al personale dirigente responsabile dei servizi-

In coerenza con la programmazione finanziaria, gli obiettivi hanno durata triennale e rappresentano, pur nella loro scomposizione annuale, aspetti prioritari e qualificanti rispetto all’attuazione del programma dell’Ente e alle aree strategiche della programmazione a lungo termine del Documento Unico di Programmazione.

Le fasi di: progettazione, ponderazione preventiva, misurazione in itinere e a consuntivo, valutazione dello stato di attuazione degli obiettivi sono state sviluppate ed hanno richiesto un approccio di analisi dei bisogni della comunità e del valore pubblico di medio/lungo periodo da produrre per il cittadino.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 1° marzo 2023 e di Giunta Comunale n. 183 del 9 agosto 2023 sono stati approvati, rispettivamente, sia la Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 che il Piano degli obiettivi 2023-2024, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

L’allegato B) alla relazione sulla performance riporta lo stato di attuazione degli obiettivi di performance al 31 dicembre 2023 articolati per linea di mandato.

Il barometro degli indicatori evidenzia un pannello di controllo del grado di raggiungimento secondo un criterio crescente di punteggio.

Il 10,01% classificati in fascia rossa

L’1,03% classificati in fascia gialla

L’88,06% classificati in fascia verde

C - Indicatori di performance dei servizi assegnati output, utenza, standard dei servizi erogati: 10 punti

Per pervenire ad una sistematica rappresentazione e alla corretta misurazione e valutazione della performance organizzativa, è stata data continuità a quanto previsto dall'art. 8 del D.lgs. 150/2009 in termini di macro ambiti di misurazione e valutazione, valevoli anche per gli Enti locali, tra i quali rientra il portafoglio dei servizi erogati.

Il progetto relativo ai servizi erogati è stato integrato rispettivamente da indicatori di output (prestazioni erogate) e target (valore dello standard a consuntivo) al 31 dicembre dal 2012 al 2019 nonché dai volumi di utenza destinataria dei servizi

Tali rilevazioni hanno consentito una lettura funzionale alla successiva definizione degli indicatori di performance, fermo rimanendo che l'elenco dei servizi formulato è stato sviluppato in ottica dinamica, in quanto l'amministrazione può prevedere l'erogazione di nuovi servizi all'utenza o la cessazione di altri.

Identificare il contenuto dei servizi erogati, la tipologia di utenza interna o esterna che usufruisce del servizio e le modalità di erogazione, consente di disporre di un quadro di ciò che si eroga, dei destinatari dei servizi e delle modalità di erogazione, mettendo a sistema i volumi di attività, di utenza, e di monitorarne gli scostamenti.

Sono inoltre rappresentati indicatori per la misurazione della performance organizzativa del servizio a cui sono stati associati standard di riferimento messi a sistema, oggetto di rendicontazione a fine anno.

Al fine di garantire una strutturazione omogenea, le dimensioni e sottodimensioni di performance da misurare mediante indicatori sono state rilevate relativamente a:

- quantità
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività
- efficienza: articolata in tecnica e economica
- soddisfazione dell'utenza: interna o esterna

La strutturazione del sistema ha permesso di:

- mettere a sistema volumi di output, utenza, indicatori di performance, standard dei servizi erogati e, parallelamente, di monitorare l'andamento al fine di fornire elementi qualificati agli Amministratori e ai Dirigenti nella disamina di erogazione dei servizi;
- rappresentare, attraverso il valore degli standard, l'impegno assunto verso l'utenza nell'erogazione dei servizi, al fine di misurare il grado di peggioramento, invarianza e di miglioramento delle performance erogate
- garantire la trasparenza dell'amministrazione e qualificare i rapporti tra cittadini e istituzioni;
- dotare l'Ente di un sistema attraverso il quale attivare un processo di miglioramento continuo delle performance in termini di quantità, qualità, efficienza e soddisfazione dell'utenza dei servizi pubblici erogati;
- valutare il peggioramento/mantenimento/miglioramento dei servizi erogati attraverso la revisione periodica degli standard definiti.

Il progetto nato nel 2014 ha consentito fino al 2019 di mantenere in essere quanto richiamato.

Con l'introduzione della contabilità analitica che prevede oggi l'articolazione in 230 centri di costo distribuiti su 5 livelli e la rimodulazione di molti servizi, l'oggetto della valutazione per il 2020 è stato inerente l'adeguamento dei servizi ad oggi oggetto di mappatura al piano dei centri di costo della contabilità analitica con riprogettazione di output, utenza dei servizi e degli indicatori di performance dei servizi erogati collegati ai relativi standard al fine di alimentare la contabilità analitica attraverso coerenti output, utenza di riferimento, sviluppo di particolari indicatori rappresentabili solo attraverso l'analisi dei risultati per centri di costo articolati nelle seguenti dimensioni:

- quantità
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività
- efficienza: articolata in tecnica e economica
- soddisfazione dell'utenza: interna o esterna

Servizi di Polizia Locale e per la Sicurezza

1. Sicurezza stradale e infortunistica
2. Centrale operativa e videosorveglianza
3. Polizia prossimità
4. Protezione Civile
5. Sanzioni e Contenzioso
6. Polizia Commerciale

Servizi demografici

7. Anagrafe
8. Stato civile
9. Elettorale

Servizi per l'infanzia

10. Asili nido
11. Scuole infanzia
12. Scuole Infanzia Statali – Servizio ristorazione scolastica
13. Scuole Primarie Statali – Servizio ristorazione scolastica

Servizi sociali

14. Disabilità

- 15. Minori e Famiglie
- 16. Anziani
- 17. Diritto alla casa

Servizi per i giovani

- 18. Informagiovani

Servizi per lo sport

- 19. Attività sportive
- 20. Impianti natatori
- 21. Palestre

Servizi del Civico Cimitero

- 22. Civico Cimitero

Servizi per le periferie e i quartieri

- 23. Periferie e quartieri

Servizi di pianificazione urbanistica, per l'edilizia, le imprese e il commercio

- 24. Urbanistica
- 25. Edilizia
- 26. Imprese
- 27. Distretto urbano del commercio
- 28. Luna Park di San Pietro

Servizi ambientali e di mobilità

- 29. Ambiente
- 30. Ecologia
- 31. Ciclo Rifiuti
- 32. Animali
- 33. Manutenzione strade
- 34. Area Vasta

Servizi museali e culturali

- 35. Museo Civico, Archeologico, Civiltà Contadina, Storia Naturale
- 36. Biblioteche
- 37. Cultura ed Eventi
- 38. Turismo
- 39. Distretto Culturale – UNESCO

Servizi relativi al patrimonio della città

- 40. Patrimonio
- 41. Patrimonio di terzi
- 42. Gestione ERP
- 43. Manutenzione del patrimonio edilizio comunale
- 44. Manutenzione strutture scolastiche comunali
- 45. Manutenzione patrimonio ERP
- 46. Progettazione

Servizi Consiglio, Giunta Comunale e Partecipate

- 47. Consiglio Comunale
- 48. Giunta Comunale
- 49. Partecipate

Servizi finanziari

- 50. Gestione contabilità e bilancio
- 51. Entrate
- 52. Impegni
- 53. Spesa
- 54. Progetti e risorse
- 55. Tributi

Servizi tributari

- 56. Recupero evasione e elusione fiscale
- 57. Tributi

Servizi del personale

- 58. Formazione

- 59. Gestione risorse umane
- 60. Gestione finanziaria risorse umane – Spesa
- 61. Gestione finanziaria risorse umane – Entrata
- 62. Gestione stipendi e previdenza
- 63. Tirocini

Servizi per la comunicazione e i rapporti con il cittadino

- 64. Comunicazione esterna
- 65. Corrispondenza e protocollo informatico
- 66. Contratti
- 67. Avvocatura

Servizi economato

- 68. Allestimenti
- 69. Provveditorato

Servizi informatici

- 70. Sistema informativo territoriale
- 71. Digitalizzazione

La scelta di rappresentare parte della performance organizzativa attraverso i servizi erogati ha portato a selezionare, secondo criteri di rilevanza dei servizi di cui al piano dei centri di costo, il precedente riformulato portafoglio dei servizi.

Nel 2023 la misurazione e valutazione è relativa alla rendicontazione degli output, utenze dei servizi delle mappe dei servizi e degli indicatori di performance

All'item "Indicatori di performance dei servizi" è stato associato un punteggio massimo di 10 punti.

La rendicontazione di 687 indicatori di performance ha dato evidenza dei seguenti risultati rispetto agli standard approvati e rimodulati in corso d'anno per effetto della riprogettazione del 2020 e della terza rendicontazione 2023:

- 80 indicatori con risultato in peggioramento pari al 11,64%
- 22 indicatori con risultato non valutabile pari al 3,20%
- 190 indicatori con risultato di invarianza pari al 27,66%
- 395 indicatori con risultato di miglioramento pari al 57,50%

Si evidenzia un sostanziale costante andamento rispetto ai risultati ai non valutabili, mentre la percentuale dei peggioramenti aumenta dell'1,43% unitamente ai miglioramenti che rilevano un decremento del 1,12%.

L'allegato C) alla relazione sulla performance riporta il dettaglio delle mappe dei servizi

L'allegato D) alla relazione sulla performance riporta gli indicatori di performance dei relativi standard e dei rendiconti, tra cui il 2023, per ogni mappa dei servizi.

D – Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture relative a transazioni commerciali: 30 punti

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, nell'ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, ha previsto che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (quindi, anche gli Enti Locali), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

La disposizione, contenuta nell'articolo 4-bis del Dl 13/2023, non prevede alcun differimento del termine di entrata in vigore. Viene infatti solamente previsto che entro i 30 giorni successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi entro il 21 maggio dello scorso anno, la Ragioneria Generale dello Stato avrebbe dovuto definire «la base di calcolo e le modalità di rappresentazione degli indicatori ivi previsti», previsione dettata però solo per le amministrazioni statali.

La circolare della Ragioneria Generale dello Stato e del dipartimento della Funzione pubblica 1/2024 è stata resa nota solo agli inizi di quest'anno e non contiene alcuna indicazione, quanto meno in modo chiaro, sulla decorrenza dell'entrata in vigore della norma.

Il documento stabilisce che gli indicatori vanno calcolati per il 2024 su una base non inferiore allo 80% delle fatture ricevute e per almeno il 95% a decorrere dall'anno 2025. Il che induce a ritenere che la disposizione entri in vigore solamente nel 2024, con ciò però risultando non in linea con il dettato normativo, che non prevede per le amministrazioni pubbliche non statali l'introduzione di una tale previsione, come condizione necessaria per l'entrata in vigore della disposizione.

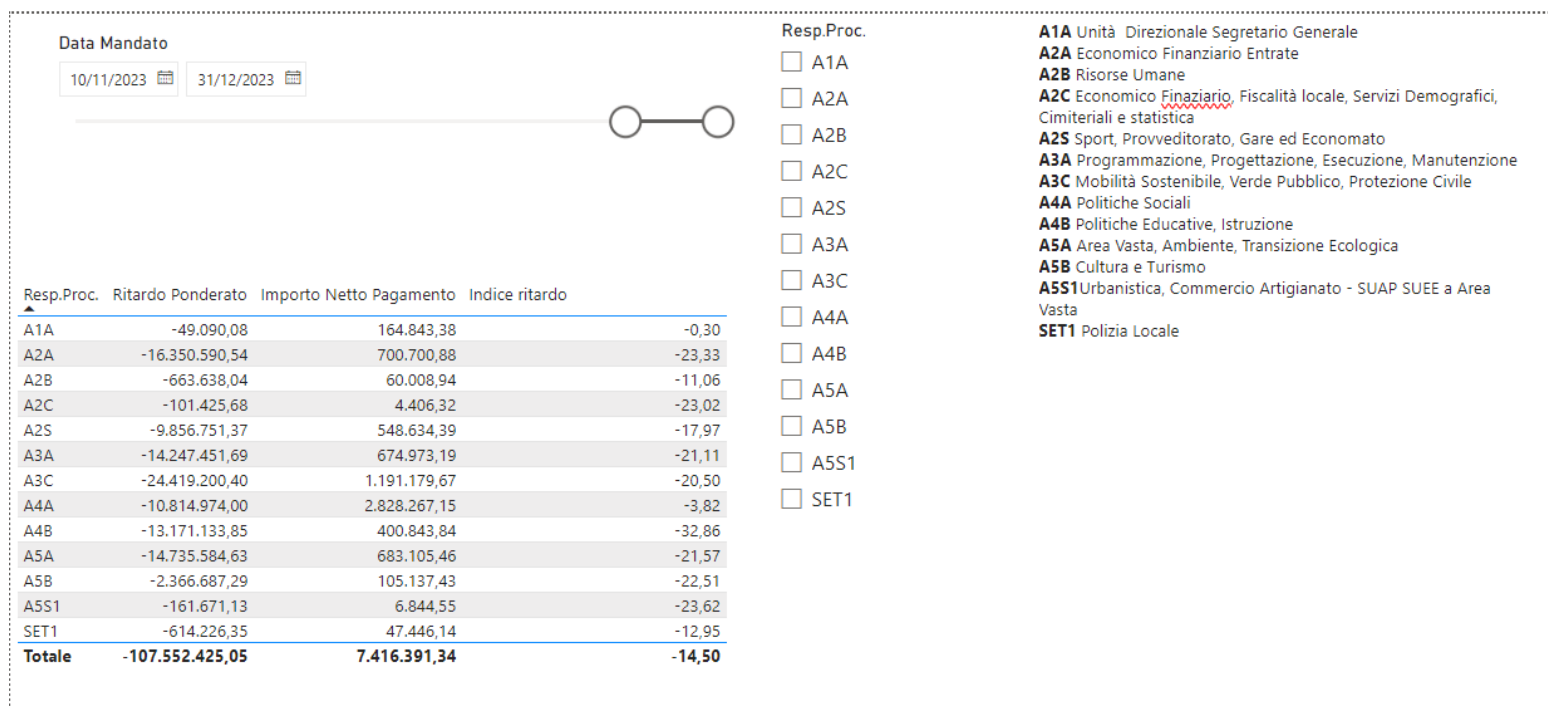
Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione 2023 è stato prudentemente inserito l'indicatore rispetto dei tempi medi di pagamento per tutte le direzioni di settore definendo un target ≤ 0 .

Tenuto conto dei chiarimenti nel contempo intervenuti da autorevoli fonti, l'indicatore è comunque stato confermato in sede di contratto integrativo decentrato 2023 limitandone applicazione al periodo intercorrente tra la sottoscrizione dello stesso fino al 31 dicembre 2023.

Al riguardo, nel 2023 il Comune di Cremona registra un tempo medio di ritardo ponderato nei pagamenti delle fatture commerciali, in spesa corrente e conto capitale, rispetto scadenza, di -13,74 giorni (pagamento anticipato rispetto alla scadenza del documento). L'indice è un numero negativo in caso di pagamenti avvenuti mediamente in anticipo rispetto alla data di scadenza delle fatture e

positivo in caso contrario. Il rispetto dei tempi di pagamento ha consentito al Comune di Cremona, in sede di formazione del bilancio preventivo 2023-2025, di risparmiare risorse correnti per il venir meno dell'obbligo di costituzione del Fondo di garanzia dei debiti commerciali imposto ai Comuni che pagano con ritardo le fatture.

Il sistema di calcolo nel sistema di misurazione e valutazione 2023 ha quale riferimento i responsabili di procedura di ogni direzione ed è dato dal rapporto del totale ritardo ponderato in relazione agli importi netti dei pagamenti. L'indice, dove il ritardo ponderato è calcolato sulla somma degli importi netti dei pagamenti / somma della differenza dei giorni intercorrenti tra la data di mandato e la data di scadenza.



3 – Comportamento manageriale- 15 punti: concerne alcuni aspetti chiave del comportamento atteso dal Dirigente nell'espletamento della sua funzione di responsabile di risorse umane, strutture e risorse finanziarie.

Valutazione degli ambiti a cura del Segretario Generale e del Nucleo di Valutazione in ordine:
Presidio dei processi: max 5 punti, di cui:

- la capacità di programmare e pianificare l'attività (qualità di obiettivi ed indicatori proposti, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa): **max 1 punti**
È stato riconosciuto un punteggio medio di 0,55 punti
- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione: **max 3 punti.**
Tenuto conto di una serie di dettagliate articolazioni sulla base di specifici elementi istruttori è stato riconosciuto un punteggio medio di 2,60 punti
- la capacità di assegnazione di obiettivi di qualità, con corrispondenti indicatori adeguati, alle rispettive Elevate Qualificazioni (qualità di obiettivi ed indicatori, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa): **max 1 punti.**
È stato riconosciuto, sulla base di specifica analisi di ogni scheda, un punteggio medio di 0,65 punti

Capacità di motivazione dei propri collaboratori: max 5 punti

Attraverso una dedicata piattaforma informatica, in collaborazione con il Settore Risorse Umane e il Servizio ICT e Agenda Digitale è stato predisposto un sondaggio per il secondo anno consecutivo relativo alla capacità di motivazione dei collaboratori dell'organizzazione che costituisce una sperimentazione all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance dirigenziale e di Ente, con la finalità di acquisire un arricchimento del percorso di riflessioni e azioni per un continuo processo di miglioramento dell'organizzazione in termini di orientamento al risultato all'interno di un ambiente lavorativo attento al benessere delle persone.

In linea con la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale” attraverso il sondaggio sono ampliate le fonti della misurazione acquisendo valutazioni provenienti da punti prospettici diversi si ampliano le informazioni, i feedback e i riscontri disponibili che possono offrire indicazioni per azioni orientate a determinare il cambiamento, lo sviluppo e la crescita professionale dei singoli e delle organizzazioni .
In particolare, il Ministro richiama le valutazioni “dal basso” o “bottom-up” che espongono i responsabili e i dirigenti ai giudizi (preferibilmente anonimi) del personale operante nell'unità o nella struttura diretta, in modo da renderlo consapevole di come viene percepito il proprio contributo nel contesto e di come lo stesso incide sul benessere organizzativo.

Prima condivisione in Conferenza Dirigenti, ogni singola Direzione ha informato i propri collaboratori dell'iniziativa che vedeva coinvolta in forma anonima tutta la platea dei dipendenti assegnati ai singoli Dirigenti al 31 dicembre 2023.

Il sondaggio è stato lanciato, attraverso il ricevimento di mail dedicata, il 2 febbraio e chiuso il 16 febbraio 2023 e riprende il sondaggio lanciato nel 2022 con la stessa articolazione di domande e punteggi associati

Lo stesso è stato articolato in 4 domande e in una scala di punteggi alle risposte da 1 punto a 5 punti.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni:

La collaborazione praticata all'interno della mia direzione di riferimento

- 1 – Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
- 2 – Riesce a motivarmi nel mio lavoro
- 3 – Consente di valorizzare le mie proposte
- 4 – Assicura un'efficace gestione di problemi, criticità e conflitti

Risposte collegate ad ogni domanda

Per nulla d'accordo con l'affermazione – 1 punto

Poco d'accordo con l'affermazione – 2 punti

Abbastanza d'accordo con l'affermazione – 3 punti

Molto d'accordo con l'affermazione – 4 punti

Del tutto d'accordo con l'affermazione – 5 punti

Le medie relative ai risultati del sondaggio riferito al 2022 di tutte le Direzioni sono di seguito sintetizzate:

Partecipazione dei dipendenti assegnati alle singole Direzioni 73%

Risposte a domanda 1 – 2,86 con deviazione standard pari a 1,34

Risposte a domanda 2 – 2,80 con deviazione standard pari a 1,38

Risposte a domanda 3 – 2,93 con deviazione standard pari a 1,35

Risposte a domanda 4 – 2,82 con deviazione standard pari a 1,38

La deviazione standard è un indice riassuntivo delle differenze dei valori di ogni osservazione rispetto alla media. Ogni osservazione ha infatti uno scostamento dalla media.

Le medie relative ai risultati del sondaggio riferito al 2023 di tutte le Direzioni sono di seguito sintetizzate:

Partecipazione dei dipendenti assegnati alle singole Direzioni 61%

Risposte a domanda 1 – 3,08 con deviazione standard pari a 1,32

Risposte a domanda 2 – 2,97 con deviazione standard pari a 1,39

Risposte a domanda 3 – 3,08 con deviazione standard pari a 1,36

Risposte a domanda 4 – 3,06 con deviazione standard pari a 1,39

Diminuisce la percentuale di partecipazione avendo riscontrato una diminuzione dei questionari compilati ritornati associato a un lieve incremento di quelli distribuiti.

La media generale delle risposte è pari al 12,19, mentre il 2022 identificava una media generale pari all'11,14.

In particolare, passano da “poco d'accordo con l'affermazione” a “abbastanza d'accordo con l'affermazione” le medie delle risposte 1), 3) e 4).

4 – Fattore penalizzazione per la non attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione: esprimono il rispetto:

➤ **dei termini procedurali**

Ai sensi dell'art. 1 comma 28 della L. 190/2012, il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi rappresenta un'ulteriore misura preventiva di lotta alla corruzione, avente finalità di trasparenza e correttezza amministrativa;

➤ **del contenimento delle fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture** (fino all'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti dlgs n. 36/2023 ai sensi del quale si procede mediante:

a) *affidamento diretto per lavori di importo inferiore a 150.000 euro, anche senza consultazione di più operatori economici, assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze pregresse idonee all'esecuzione delle prestazioni contrattuali anche individuati tra gli iscritti in elenchi o albi istituiti dalla stazione appaltante;*

b) *affidamento diretto dei servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 140.000 euro, anche senza consultazione di più operatori economici, assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze pregresse idonee all'esecuzione delle prestazioni contrattuali, anche individuati tra gli iscritti in elenchi o albi istituiti dalla stazione appaltante);*

➤ **del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali**

Occorre evitare il ricorso a proroghe o rinnovi di affidamenti di qualsivoglia genere e in ogni caso, in via del tutto eccezionale, e con provvedimento debitamente motivato, limitato ai soli casi previsti dalla legge (in particolare, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice, ai sensi dell'articolo 120, commi 10 e 11), al fine di non incorrere in responsabilità amministrativa, disciplinare o penale.

➤ **della distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, della figura del Responsabile del Procedimento, rispetto a quella del Responsabile del Provvedimento**

La misura ha lo scopo di migliorare sia il controllo interno sugli atti nella fase preventiva, che la trasparenza delle procedure. Occorre che un procedimento, soprattutto se classificato a rischio, non veda un unico soggetto che ne curi l'intero iter dall'avvio al rilascio del provvedimento. Ogni dirigente dovrà indicare per ciascun procedimento di competenza degli Uffici diretti, quale sia il Responsabile del procedimento;

➤ **del numero di accessi civici pervenuti ai sensi dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013**

L'Accesso civico si sostanzia come fondamentale strumento di trasparenza, nelle due accezioni previste dalla normativa:

- accesso civico c.d. semplice, diritto di chiunque a richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo; la richiesta può essere formulata da chiunque, è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale, entro 30 giorni dalla richiesta, pubblica nel sito web istituzionale del Comune di Cremona il documento, l'informazione o il dato richiesto e contemporaneamente lo trasmette al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione;

- accesso civico c.d. generalizzato, introdotto dal comma 2 dall'art. 5 del D. Lgs. 33 del 2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, come diritto di chiunque di accedere a dati, documenti, informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.
- **osservanza regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti**
Il Comune di Cremona, con deliberazione di Giunta n. 52 dell'11 aprile 2013, ha approvato il parziale adeguamento del "Regolamento per l'incompatibilità sul cumulo di impieghi e incarichi – Disciplina delle autorizzazioni all'esercizio di incarichi esterni", adeguandolo alle disposizioni contenute nella L. 190/2012;
- **controlli a campione su autocertificazioni**
Nel corso dell'anno 2023 tutti i settori procedenti hanno effettuato idonei controlli sia a campione che nei casi in cui sorgano dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 71 e 72 del DPR 445/2000.
- **attestazioni sull'assenza di conflitto di interessi e rilevazione obblighi di astensione**
da parte del responsabile del procedimento e del dirigente responsabile, ex art. 6bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012, da inserire nel corpo del provvedimento autorizzatorio, concessorio, nelle determinazioni inerenti alla scelta del contraente e negli atti relativi all'assunzione di personale (approvazione graduatoria e assunzione).
- **Esito del controllo successivo sugli atti ai sensi del D.L. 174/2012**
Attraverso estrazione casuale semplice sono stati esaminati 418 atti da cui non sono emerse irregolarità

La pianificazione in tema di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza comprende un'analisi di contesto, una valutazione del rischio delle attività/processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio del fenomeno corruttivo e una programmazione di misure atte a prevenire e contrastare i fenomeni dell'illegalità e della corruzione, in conformità alle linee guida prescritte nel Piano Nazionale Anticorruzione e secondo gli orientamenti della competente Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché in attuazione delle Linee di Mandato 2019 – 2024 del Sindaco.

L'attività di Prevenzione della Corruzione persegue tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Nell'ambito di tale pianificazione, i dirigenti in quanto diretti responsabili degli uffici, per quanto di rispettiva competenza:

- promuovono l'attività di prevenzione tra i propri collaboratori;
- partecipano attivamente all'analisi dei rischi corruttivi;
- propongono le misure di prevenzione relative ai processi di propria competenza;
- assicurano l'attuazione delle misure nei processi di propria competenza;

➤ garantiscono un tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini della trasparenza nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", tenendo presente che i dati trasmessi devono garantire l'integrità ed il costante aggiornamento, devono soddisfare le caratteristiche di completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità nonché conformità ai documenti originali.

Nel 2023 sono stati pianificati e realizzati, nel periodo ottobre – dicembre 2023, incontri di monitoraggio con ogni singola Direzione di Ente i cui esiti come da risultanze documentali agli atti, non hanno evidenziato rilievi e, conseguentemente, non sono attribuiti punteggi di penalizzazione.

5 – Fattore penalizzazione per la mancata differenziazione: *esprime la capacità di effettuare valutazioni differenziate, anche alla luce del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione*

Ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 150/2009, particolare attenzione è stata posta alla capacità di effettuare valutazioni differenziate dei dipendenti dimostrata dall'adeguatezza/non adeguatezza nella differenziazione dei giudizi espressi per consentire selettività del sistema premiante tenendo conto del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione.

L'applicazione delle penalizzazioni si articola secondo il seguente schema:

- settori fino a 20 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce, penalizzazione di 2 punti, 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- settori da 21 a 40 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce penalizzazione di 3 punti, in 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- settori con più di 40 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti, in due fasce, penalizzazione di 4 punti, in tre fasce penalizzazione di 3 punti, in 4 o più fasce nessuna penalizzazione.

Dalle risultanze documentali degli esiti valutativi sono state applicate a 5 Direzioni penalizzazioni a fronte di 10 Direzioni con esclusione degli interim di Direzione assegnati.

L'accesso al sistema premiale è costituito dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti su 100 e lo svolgimento di almeno 4 mesi di rapporto di lavoro nella qualifica dirigenziale.

Le consistenze del fondo destinate a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato, come definito dall'accordo integrativo decentrato per l'area della Dirigenza 2023, siglato il 10 novembre 2023, sono rispettivamente pari a euro 468.914,00 (fondo di posizione 76%) e a euro 148.362,00 (fondo di risultato 24%).

La quota di posizione effettivamente distribuita è pari a euro 389.287,56, mentre quella di risultato, limitatamente al sistema di misurazione e valutazione 2023 considerato, è pari a euro 159.218,23, al netto dei super premi previsti dall'accordo integrativo

decentrato 2023 assegnati ai primi due dirigenti che hanno conseguito il risultato di performance più alto per euro 9.791,90 e del risultato aggiuntivo correlato agli incarichi ad interim conferiti a 2 dirigenti pari a euro 10.544,20, per i periodi di competenza.

Il giudizio complessivo delle prestazioni conseguite sarà oggetto di colloquio individuale di valutazione.

Riepilogo risultati di Performance Dirigenti 2023

(Esclusi incarichi ad interim e maggiorazioni di cui all'accordo integrativo decentrato non rientranti nel sistema a fasce)

	Punteggi complessivi attribuiti	su totale 100 punti
Punteggio minimo attribuito		81,74
Punteggio medio attribuito		89,67
Punteggio massimo attribuito		93,81
	Punteggi di performance organizzativa di Ente attribuiti	su totale 10 punti
Punteggio minimo attribuito		5,00
Punteggio medio attribuito		5,00
Punteggio massimo attribuito		5,00
	Punteggi di performance organizzativa di Settore attribuiti	su totale 80 punti
Punteggio minimo attribuito		68,55
Punteggio medio attribuito		73,87
Punteggio massimo attribuito		77,98
	Punteggi comportamenti manageriali attribuiti	su totale 10 punti
Punteggio minimo attribuito		5,38
Punteggio medio attribuito		7,19
Punteggio massimo attribuito		8,72
	Retribuzione di risultato (esclusi interim e maggiorazioni non inseriti nel sistema a fasce) su base annua	
Retribuzione minima distribuita		12.737,46 €
Retribuzione media distribuita		13.692,77 €
Retribuzione massima distribuita		14.329,64 €

FASCIA	PUNTEGGIO DI RISULTATO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE	NR. DIRIGENTI INTERO ANNO	TOTALE INDENNITA' DI RISULTATO INTERO ANNO
	$0 < X \leq 60$	NESSUNA RETRIBUZIONE		
QUINTA	$60 < X \leq 70$	11.145,28		
QUARTA	$70 < X \leq 80$	11.941,37		
TERZA	$80 < X \leq 90$	12.737,46	4,00	50.949,83
SECONDA	$90 < X \leq 95$	14.329,64	6,00	85.977,84
PRIMA	$95 < X \leq 100$	15.921,82		
TOTALE			10,00	136.927,68

3.2 I risultati raggiunti sulle performance 2023 dal personale responsabile di Elevata Qualificazione

La retribuzione di risultato spettante risulta subordinata al punteggio di risultato ottenuto rispetto alla seguente scheda di valutazione:

Obiettivo strategico di accesso alla Premialità

Equilibri di bilancio

1 – Contributo alla performance organizzativa dell'Ente e del Settore di riferimento: max 10 punti

Effettuata direttamente dal Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica e Organizzazione, Sviluppo risorse umane, Sistema Qualità, recepisce in modo proporzionale la misurazione e valutazione del sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti negli ambiti corrispettivi

Il peso attribuito alla Performance di Ente è pari a 5 punti

Il peso attribuito alla Performance di Settore, inerente al ribaltamento del grado di raggiungimento degli obiettivi di settore assegnati e agli indicatori di performance di settore, è pari a 5 punti

2 – Performance organizzativa di servizio: max 60 punti

2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: max punti 50

Ai fini della misurazione della performance individuale sono stati individuati dai Dirigenti un numero massimo di 5 obiettivi, correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione, o agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Piano degli obiettivi. 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 l'indicatore, il peso e i risultati attesi dei singoli obiettivi, tenendo conto che dovranno essere poi rendicontati in termini puntuali.

2.2 Indicatori di performance del Servizio: max punti 10

L'assegnazione dei punteggi è stata effettuata dal Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità analitica e Organizzazione, Sistema Qualità, Sviluppo Risorse Umane, sulla base delle comunicazioni dei Dirigenti di Settore che hanno individuato una scheda di indicatori di performance dei servizi erogati misurando rispetto allo standard approvato lo stato di miglioramento/invarianza/peggioramento con conseguente attribuzione di punteggio.

3 - Comportamenti organizzativi: 6 item con punteggio da 1 a 5- max 30 punti

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 a proporre soluzioni di miglioramento
5. attenzione ai clienti esterni/interni
6. modalità di gestione delle risorse.

Relativamente, infine, alle azioni in materia di Trasparenza e Anticorruzione, il Dirigente ha segnalato coerentemente con i risultati raggiunti dal Settore di competenza, eventuali criticità del responsabile di Elevata Qualificazione rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale dei responsabili di Elevata Qualificazione è stata definita, negli ambiti di spesa complessiva, attraverso un sistema proporzionale al punteggio acquisito con utilizzo di un coefficiente economico unitario.

L'importo delle risorse destinate a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevanti Qualificazioni è definito in euro 359.546,00 a cui si aggiungono euro 4.440,00 previste dal combinato disposto di cui all'art. 79, comma 3, del nuovo CCNL Funzioni Locali stipulato il 16/11/2022 e all'art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), ai sensi del quale gli enti possono incrementare, compatibilmente con la propria capacità di bilancio, le risorse variabili di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale tra personale del comparto e stanziamento destinato alle Elevanti Qualificazioni sulla base degli importi relativi all'anno 2021.

La parte di stanziamento per le Elevanti Qualificazioni relativo al risultato 2023 è ripartito tenuto conto della misurazione e valutazione dei risultati di performance organizzativa di Ente e di Servizio ottenuti, unitamente alla valutazione in ordine al comportamento manageriale.

La premialità, in applicazione al disposto contrattuale ed al Sistema di Misurazione e Valutazione, non varia in relazione alla graduazione della retribuzione di posizione.

L'accesso al sistema premiale è costituito dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti su 100 e lo svolgimento di almeno 4 mesi di lavoro nella posizione di Responsabile di Elevata Qualificazione (art. 20, c. 5, CDI Comparto 2023-2025)

Riepilogo importi destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato

Totale stanziamento area Elevanti Qualificazioni	363.986,00
Quota finalizzata a retribuzione di posizione 2023	280.099,67
Quota finalizzata a retribuzione di risultato 2023 (23,30%)	83.886,33

Complessivamente i titolari di Elevata Qualificazione nel 2023 sono stati 33: di questi coloro che hanno ricoperto l'incarico per l'intero anno sono 29; coloro che sono stati incaricati di E.Q. per un periodo inferiore all'anno - a seguito di nuovo decreto di assegnazione o per effetto di pensionamento - sono 4, mentre gli interim sono stati conferiti a 3 dipendenti.

Si evidenzia che nel corso dell'annualità, in ragione di modifiche allo schema organizzativo dell'ente, qualche posizione individuale è stata riponderata; la retribuzione di risultato è commisurata ai punteggi conseguiti e all'arco temporale ricoperto.

L'importo della retribuzione di risultato spettante a ciascuna elevata qualificazione tiene conto dell'eventuale bilanciamento per percettori di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, come disciplinato dall'art. 14 del CCDI dell'8/11/2023.

Riepilogo risultati Elevata Qualificazione 2023 (esclusi incarichi ad interim e maggiorazioni di cui all'accordo integrativo decentrato)
(Esclusi incarichi ad interim e maggiorazioni di cui all'accordo integrativo decentrato non rientranti nel sistema a fasce)

	Punteggi complessivi attribuiti	su totale 100 punti
Punteggio minimo attribuito		51,81
Punteggio medio attribuito		95,29
Punteggio massimo attribuito		99,23
	Punteggi di performance organizzativa di Ente attribuiti	su totale 5 punti
Punteggio minimo attribuito		5,00
Punteggio medio attribuito		5,00
Punteggio massimo attribuito		5,00
	Punteggi di performance organizzativa di Settore attribuiti	su totale 5 punti
Punteggio minimo attribuito		3,77
Punteggio medio attribuito		4,39
Punteggio massimo attribuito		4,83
	Punteggi comportamenti manageriali attribuiti	su totale 30 punti
Punteggio minimo attribuito		12,00
Punteggio medio attribuito		28,81
Punteggio massimo attribuito		30,00
	Retribuzione di risultato (esclusi interim e maggiorazioni non inseriti nel sistema a fasce) su base annua	
Retribuzione minima distribuita		791,95 €
Retribuzione media distribuita		2.416,58 €
Retribuzione massima distribuita		2.781,06 €

3.3 I risultati raggiunti sulle performance 2023 del personale non dirigente e non responsabili di Elevata Qualificazione

Paragrafo 1 - Ammontare complessivo dei premi:

- In data 8 novembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cremona per l'anno 2023 con il quale le parti, nel prendere atto della quantificazione del Fondo Risorse decentrate (€ 2.400.776,00t), hanno convenuto che le risorse in esso individuate fossero destinate, per una quota pari ad € **534.366,00** al compenso incentivante la produttività individuale e, per una quota pari ad € **169.410,00**, al compenso incentivante la produttività organizzativa.
- Dell'importo destinato alla produttività individuale, una quota corrispondente ad € **18.032,00** è destinata a finanziare il premio di cui all'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022 (maggiorazione del premio individuale), così come definito, nei suoi contenuti, dalla contrattazione integrativa sopra richiamata (art. 24 CCI 2023). In particolare, l'importo del premio sopra individuato è riconosciuto ad un numero di dipendenti non superiore al 10% di coloro che hanno ottenuto le migliori valutazioni, nell'ambito di ciascun settore. Per completezza, l'art. 24, comma e, del CCI 2023-2025 prevede specifici criteri in caso di parità di punteggi attribuiti.
- Ai sensi dell'art. 30 del CCI stipulato l'8 novembre 2023 *“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)”*. Tali risorse ammontano complessivamente ad euro 71.268,00 che sono destinate per il 50% alla produttività individuale e per il 50% alla performance di ente.
- Conseguentemente, l'importo complessivo, al netto della maggiorazione del premio individuale, destinato alla performance individuale è € **551.967,93** e viene distribuito a conclusione del ciclo della performance 2023 e, pertanto, a seguito della approvazione della specifica relazione da parte della Giunta. La valutazione della performance dei dipendenti compete al Dirigente del Settore di appartenenza ed è effettuata attraverso una apposita scheda - definita in base ai criteri generali concordati con la parte sindacale - in virtù della quale si dà conto del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, delle competenze acquisite, nonché dei comportamenti professionali ed organizzativi esercitati.

Riepilogo risorse per la performance individuale	
Risorse destinate alla performance individuale in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti del Piano della Performance 2023 (art. 6 Contratto Decentrato Integrativo 8 novembre 2023)	€ 551.967,93
Risorse a disposizione per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale (artt. 24 e 27 del Contratto Decentrato Integrativo 8 novembre 2023: 33% del valore medio pro-capite da riconoscere ad una percentuale non superiore al 10% del personale avente diritto)	€ 18.032,07

Totale complessivo liquidato	€ 570.000,00
------------------------------	--------------

Paragrafo 2 – Dati relativi all'entità del premio per la performance individuale

b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Art. 80 c.2 Lett. b) CCNL 2019-2021)	€ 570.000,00
---	--------------

MECCANISMO DI CALCOLO RELATIVO ALL'ART. 81 (MAGGIORAZIONE DEL PREMIO, AD UNA LIMITATA QUOTA DI PERSONALE, IN MISURA NON INFERIORE AL 30% DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE)	
a) Numero complessivo dipendenti valutati positivamente (punteggio pari o superiore a 30/50):	529
b) media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) (performance Individuale): somma a disposizione/n. dipendenti	€ 1.071,43
c) numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (pari al 10% come definito in contrattazione)	51
d) valore maggiorazione (33% della media individuale):	€ 353,57
e) importo complessivamente destinato alla maggiorazione (valore maggiorazione moltiplicata per il n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - d*c):	€ 18.032,07
f) importo destinato a performance individuale di tutti i dipendenti (somma iniziale - e)	€ 551.967,93
g) valore medio del premio per i dipendenti senza maggiorazione	€ 1.037,53
h) valori medio del premio per i dipendenti con maggiorazione	€ 1.391,10

Per l'anno 2023 è stabilito che la corresponsione del compenso incentivante sia subordinata:

- al punteggio ottenuto con riferimento ai risultati raggiunti rispetto ad obiettivi professionali (assegnati dal Dirigente – valutatore –

a ciascun collaborare) e ai comportamenti organizzativi. In particolare, il sistema di valutazione prevede l'assegnazione di un massimo di 2 obiettivi individuali e un massimo di 2 obiettivi di gruppo correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione e agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Peg/Piano della Performance. Per ciascuno degli obiettivi individuali e di gruppo è stato attribuito un peso e sono stati definiti appositi indicatori. I punteggi attribuibili sono max 15 punti per gli obiettivi individuali e max 25 punti per gli obiettivi di gruppo. La valutazione complessiva del dipendente è stata completata dalla valutazione dei comportamenti organizzativi (4 comportamenti), che consente l'attribuzione di ulteriori max 10 punti. Il punteggio minimo che dà accesso al premio è di 30 punti, al di sotto del quale non è erogata alcuna premialità.

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.

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

Il budget di settore è costruito conteggiando ciascun dipendente non incaricato di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione (con presenza in servizio di almeno 6 mesi su 12) con valore 1.

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).

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

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.

Performance organizzativa

La Giunta Comunale, con la Deliberazione n. 176 del 26 luglio 2023, ha individuato apposite risorse, per un totale di euro 169.410,00, da destinare a quei dipendenti coinvolti nel raggiungimento di obiettivi di performance 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.

I progetti approvati e realizzati riguardano i seguenti ambiti:

1) Progetto strategico di ente

La transizione al digitale, di cui l'Ente è allo stesso tempo promotore e destinatario, ha implicato una serie di interventi che hanno come fine l'utilizzo delle nuove tecnologie e l'inserimento delle stesse nei propri processi produttivi.

È stato necessario adeguare gli strumenti in uso, i processi e le procedure alle indicazioni pervenute da AgID in conformità a quanto previsto dal Piano Triennale per l'Informatica 2022-2024 che in un anno è passato da un grado di attuazione del 61% all'82%. Gli interventi effettuati hanno mirato all'aumento della sicurezza e dell'efficienza dei servizi attraverso sia le risorse messe a disposizione dal PNRR sia una revisione dei processi interni e al potenziamento delle competenze digitali del personale coinvolgendolo nel processo di cambiamento e riorganizzazione che tutto ciò sta comportando.

A consuntivo sono stati confermati pertanto gli obiettivi previsti con particolare attenzione anche alla qualità e al miglioramento continuo del sistema informatico complessivo.

L'obiettivo di Ente è biennale e si inserisce nell'ambito del PNRR- misura 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici". In concreto riguarda il rifacimento del sito istituzionale e lo sviluppo dei servizi online per il cittadino affinché siano utente-centrici e

conformi alle linee guida emanate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), al fine di aumentare il grado di automazione dei processi per una semplificazione di fruizione dei servizi e di gestione del back-office. Ad integrazione delle funzionalità dei servizi digitali è prevista la realizzazione di altre Misure PNRR quali: 1.4.3 – “AppIO e PagoPA”, 1.4.4 “SPID e CIE”, 1.4.5 “Notifiche Digitali” e 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati”.

L'incentivo erogato compensa il lavoro di tutti i dipendenti a vario titolo coinvolti in quanto presenta molti elementi di trasversalità: Il nuovo sito istituzionale, l'implementazione dei servizi digitali, la revisione/reingegnerizzazione dei processi di tutti i Settori, l'analisi e l'attivazione delle Misure PNRR AppIO, PagoPA, SPID-CIE, Notifiche Digitali e PDND coinvolgono trasversalmente tutti i Settori dell'Ente e tutti i dipendenti.

I benefici preventivati per l'Ente come risultato delle attività sopra elencate risiedono nell'adeguamento delle tecnologie digitali ai processi e alle procedure interne al fine di ottimizzare la creazione di valore aggiunto nella fornitura di servizi a cittadini e imprese, passando per la riduzione dei tempi di realizzazione delle attività amministrative e delle inefficienze, e puntando all'incremento della capacità di servizio di ogni singolo settore.

Gli obiettivi del progetto sono stati raggiunti. Le risorse a preventivo ammontavano ad € 42.000,00 a cui si aggiungono il 50% di risorse derivanti da parte stabile per un importo di euro 35.634,00

1) Potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

Obiettivo del progetto è l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti dalla Polizia Locale a vantaggio del cittadino, a garanzia del benessere, della legalità e dell'ordine pubblico. Tra i servizi si richiamano quelli correlati alle numerose manifestazioni cittadine, all'incremento delle attività di controllo a contrasto delle violazioni che sono causa di incidentalità stradale. Il progetto ha previsto inoltre interventi di educazione stradale nelle scuole per rendere consapevoli le giovani generazioni sulle buone condotte e norme da seguire.

Il progetto ha consentito alla Polizia Locale di essere presente alle numerose manifestazioni cittadine garantendo uno standard di sicurezza sia sui grandi eventi (maratonina, festa del torrione, circuito del porto, etc.) che su eventi minori.

La presenza agli incontri di calcio della Cremonese, prima in serie A e dopo in serie B ha richiesto sempre un sostenuto numero di agenti per le chiusure delle varie vie limitrofe allo stadio così come richiesto nell'ordinanza di Ordine Pubblico emanata dalla questura di Cremona, impiegando una media di 21 agenti per i campionati riferiti all'anno 2023 (+23% rispetto all'anno precedente).

Sono stati eseguiti numerosi controlli volti alla sicurezza stradale mirati all'abbattimento dell'incidentalità stradale perseguendo le violazioni maggiormente responsabili

Tali controlli sono stati svolti con strumentazione di controllo velocità, ma anche in forma dinamica con agenti motomontati volti all'accertamento delle violazioni per uso dei cellulari e/o non utilizzo delle cinture di sicurezza. Complessivamente, le violazioni a norme del Codice della Strada sono state 52.372 con un incremento pari al 37,9% rispetto all'anno precedente. Nel dettaglio, le violazioni alla assicurazione sono state n. 129 con un incremento pari al 180,4% rispetto all'anno precedente; le violazioni alla revisione dei veicoli, sono state invece n. 568 con un incremento pari al 747,7% rispetto all'anno precedente, utilizzando in entrambi i casi, lo strumento Safer Place.

Non sono mancati controlli ambientali per accertamenti su abbandono di rifiuti e controlli in vari parchi cittadini per il mancato rispetto dei regolamenti comunali e di convivenza civile. A tal riguardo, solo nel periodo Giugno-Settembre 2023, il numero dei servizi di presenza attiva nei parchi ed aree verdi dedicate è risultato pari a 87, con un incremento pari al 141,67% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Anche l'educazione stradale ha ripreso a pieno ritmo la sua attività; infatti, in accordo con l'emittente locale Cremona 1, sono stati realizzati n° 21 videoclip sui temi della segnaletica e delle regole della circolazione.

Il progetto è stato integralmente realizzato per un importo di euro 60.000,00.

2) Servizio di ristorazione scolastica

Obiettivo del progetto è garantire il funzionamento delle cucine afferenti al sistema integrato zero-sei anni comunale.

Nell'ottica di garantire il migliore servizio di ristorazione, sotto il profilo qualitativo, ai bambini delle scuole infanzia e asili nido e al fine di instaurare una relazione educativa con i bambini che fruiscono del pasto a scuola, è stato realizzato il progetto in argomento a favore dei cuochi e aiuto-cuochi. Il progetto ha consentito all'Ente di ottenere riconoscimenti a livello nazionale in merito alla qualità della cucina e dei pasti somministrati ai bambini.

Il progetto è stato realizzato e ha pienamente garantito la massima efficienza del servizio ristorazione scolastica a beneficio dei bambini e delle famiglie. Le risorse erogate ammontano ad **euro 9.000,00**.

3) Coordinamento del Sistema Integrato 0-6

Il sistema integrato zero sei anni comunale coinvolge 13 strutture, più di 100 insegnanti / educatori, 7 cuochi, 5 “aiuto cuochi”, circa 40 assistenti scolastiche, e circa 900 famiglie che usufruiscono dei servizi, e necessita pertanto di una organizzazione funzionale a sostenerlo. Risulta essenziale in questo senso la funzione del coordinamento centralizzato e quella del coordinamento diretto in loco nei singoli plessi.

Obiettivo del progetto è garantire attraverso il Coordinamento del sistema integrato zero sei comunale il governo e la qualità dei servizi offerti alle famiglie, che sappia garantire il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall’Ente comunale e dalle nuove indicazioni pedagogiche nazionali.

Alla luce di queste esigenze e della necessità di mantenere gli standard previsti dalla normativa e di trovare soluzioni organizzative duttili adattabili al contesto in continua mutazione, il Servizio Politiche Educative Istruzione ha sviluppato integralmente il progetto e coinvolto il personale educativo con un ruolo di coordinamento formalizzato e non formalizzato per un importo complessivo di **euro 17.000,00**.

4) Potenziamento delle attività di Orientamento dell’Informagiovani

Le attività programmate dall’Informagiovani per l’anno 2023 hanno portato alla realizzazione dei seguenti obiettivi nell’ambito del progetto di performance:

- Potenziamento delle attività di Orientamento nelle secondarie di primo grado;
- Potenziamento e ridefinizione delle attività di Orientamento nelle secondarie di secondo grado;
- PCTO strumento di conoscenza e avvicinamento al mondo del lavoro;
- Salone dello Studente Junior e Young;
- Organizzazione dei Saloni per l’Orientamento a livello regionale.

Il progetto ha l’obiettivo di soddisfare i bisogni espressi dalle scuole, dalle famiglie e dai giovani, sulla base dell’analisi del contesto e degli eventuali bisogni inespressi. Le attività previste hanno garantito una puntuale interazione attiva con il territorio: scuole, enti di formazione, privato sociale e l’intera comunità educante.

Tra le attività realizzate meritano di essere evidenziate la realizzazione del Salone dello Studente Junior e Young, il potenziamento e la ridefinizione delle attività di Orientamento nelle secondarie di secondo grado e i percorsi per le competenze trasversali e l’Orientamento.

Il progetto è stato realizzato e gli obiettivi sono stati rendicontati dettagliatamente in base all’impegno delle risorse umane. L’importo complessivamente erogato ai dipendenti interessati è pari ad **euro 4.000,00**.

6) Contabilità analitica

La contabilità analitica permette di determinare in dettaglio proventi e costi di ogni Servizio censito non ricavabili dalla contabilità finanziaria, orientando le decisioni per pervenire al miglioramento di profili di efficienza, efficacia ed economicità, fornendo informazioni alla Giunta Comunale, ai singoli Dirigenti e responsabili di Elevata Qualificazione anche per valutazioni di competenza.

Il progetto ha mappato una serie di processi che hanno permesso la messa a regime della contabilità analitica quali, ad esempio:

- Inventario di tutto il patrimonio immobiliare;
- Ogni contatore di Energia Elettrica, Acqua, Luce, Gas e Teleriscaldamento;
- Introduzione di un apposito passo di Iter nell'applicativo JEnte per consentire la verifica del centro di costo di ogni accertamento, impegno e liquidazione collegata a tutte le determinazioni dirigenziali e a tutte le proposte di liquidazione;
- Caricamento in dedicata piattaforma informatica di ogni dipendente rilevando altresì i processi di mobilità interne, assunzioni, tirocini extracurricolari e borse di studio e adeguamenti connessi alle modifiche degli assetti organizzativi;
- Creazione di flussi extracontabili per allocare correttamente le voci stipendiali;
- Creazione di flussi extracontabili per quanto riguarda i proventi da frequenze e mense (asili nido, scuole infanzia comunali, statali e primarie statali) e i proventi dei Musei;
- Creazione di flussi extracontabili specificatamente rivolti alla rilevazione dei costi INAIL e degli oneri contributivi di Giunta e Consiglio;
- Attribuzione dei centri di costo agli automezzi di proprietà del Comune;
- In sede di chiusura dell'esercizio, parallelamente al rendiconto alla Gestione, attribuzione dei centri di costo ad accertamenti ed impegni non provenienti da determinazioni o liquidazioni e agli accertamenti per i quali al momento della stesura della determinazione non è stato possibile attribuire il corretto riparto per centro di costo. Particolare attenzione è rivolta alla ripartizione per centro di costo:
 - del fondo crediti di dubbia esigibilità;
 - delle plusvalenze/minusvalenze;
 - della produttività riconducibile al Fondo Pluriennale Vincolato;
 - delle sopravvenienze attive e passive;
 - delle insussistenze dell'attivo e del passivo.

Per la presentazione dei risultati della Contabilità analitica sono stati prodotti report sintetici e di dettaglio con riconduzioni, laddove disponibili, a dati di output e utenza, finalizzati anche ad un'integrazione degli standard di performance dei servizi per centro di costo.

In collaborazione con il servizio ICT e Agenda Digitale è stato sviluppato una dinamica rappresentazione grafica a cascata con analisi di proventi e costi aggregati e disaggregati per singoli settori/servizi/centro di costo, evidenziando con colorazione diversa i proventi e costi straordinari e consentendo un raffronto tra gli esercizi caricati 2021 e 2022.

Il progetto è stato completamente realizzato per un importo complessivo di **euro 4.200,00**.

PROGETTI REALIZZATI E FINANZIATI CON RISORSE DERIVANTI DA FINANZIAMENTI ESTERNI (ETEROFINANZIATE)

1) Piano di Zona: sistema integrato di interventi e servizi sociali dell'ambito territoriale cremonese.

Il progetto si è incentrato sulle funzioni di coordinamento dell'Ufficio di Piano in capo al Comune di Cremona in quanto ente capofila dell'ambito sociale e nello specifico il supporto alla funzione programmatoria di ambito di cui è titolare l'Assemblea dei sindaci. La funzione di coordinamento ha sviluppato i contenuti della programmazione sociale e l'integrazione con i servizi e le risorse in ambito sanitario in attuazione del sistema di governance previsto dal vigente.

Sono stati predisposti gli strumenti per la verifica dell'attuazione del Piano di Zona, realizzazione degli strumenti partecipativi e monitoraggio della partecipazione dei soggetti territoriali. Avvenuta convocazione dei gruppi di lavoro tematici a cadenza regolare che ha portato alla definizione del programma di lavoro partendo dall'analisi della situazione attuale. Attraverso la programmazione della spesa nel contesto dell'Ufficio di Piano Tecnico è stato possibile ottimizzare le risorse evitando il generarsi di avanzi/residui o ritardi nell'impiego dei fondi.

Il progetto è stato realizzato grazie al contributo dell'Azienda Sociale del Cremonese per un importo di euro 5.000,00.

2) Sistema coordinato regionale di servizi Informagiovani

Il Sistema integrato e coordinato a livello regionale di servizi per l'orientamento scolastico e professionale si è concretizzato attraverso un Accordo sottoscritto da ANCI Lombardia e il Comune di Cremona, che riconoscendo il valore e l'impegno dell'Informagiovani del Comune di Cremona, gli assegna il ruolo di Coordinatore regionale dei servizi per l'orientamento scolastico e professionale per il biennio 2023-2024, individuando in due dipendenti del Comune le figure di Direttore e Segretario del Sistema.

Oggi, ad un anno dall'avvio del Sistema, si contano (formalizzate e/o in fase di formalizzazione) n. 43 adesioni di Comuni lombardi. Il Sistema, che si auto-alimenta attraverso le quote di adesioni, mira a favorire un lavoro di rete sinergico finalizzato al potenziamento dei Servizi Informagiovani e quindi all'erogazione di servizi specialistici e di qualità.

Il progetto prevedeva a preventivo un importo di euro 18.000,00, è stato realizzato grazie al contributo di ANCI per un importo di euro 15.117,16.

3) Programma per l'attuazione delle attività formative della Polizia Locale lombarda

La Legge regionale 6/2015 “Disciplina regionale dei servizi di Polizia locale e promozione di politiche integrate di sicurezza urbana” prevede, all’art.33, che gli Enti locali siano tenuti a far frequentare percorsi di formazione di ingresso al personale di Polizia Locale assunto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato; Regione Lombardia, attraverso il proprio istituto formativo PoliS-Lombardia, ha proposto al Comune di Cremona, Comando di Polizia Locale, l'organizzazione dei moduli formativi per gli operatori di Polizia Locale. Con Delibera di Giunta n. 2023/100 del 03/05/2023 si é provveduto ad approvare lo schema di accordo/programma triennale per l'attuazione delle attività formative della Polizia locale Lombarda ed il protocollo attuativo nell'ambito della formazione per la Polizia Locale per l'anno 2023 tra PoliS Lombardia ed il Comune di Cremona.

In esecuzione delle convenzioni e degli accordi stipulati in data 05/05/2023 tra Polis Lombardia e il Comune di Cremona, si è proceduto alla realizzazione del percorso formativo per agenti e, al termine dello stesso, sono stati effettuati i relativi esami. Il corpo docente e la commissione esaminatrice sono stati costituiti anche da funzionari del Comune di Cremona.

Il Progetto prevedeva a preventivo un importo di euro 10.210,00 è stato realizzato per un importo complessivo di euro 11.950,00 grazie ad un finanziamento aggiuntivo concordato con Polis Lombardia.

TABELLA DI SINTESI

	DESCRIZIONE	Numero di dipendenti beneficiari dell'incentivo	Premio massimo attribuito	Premio minimo attribuito	TOTALE PREVENTIVO	TOTALE CONSUNTIVO
1	Progetto strategico di ente	518	868,79	68,79	42.000,00	70.624,00
2	Potenziamento dei servizi di controllo	37	8.208,66	41,72	60.000,00	60.000,00

	finalizzati alla sicurezza urbana e stradale					
3	Servizio di ristorazione scolastica	9	3.000,00	400,00	9.000,00	9.000,00
4	Coordinamento del Sistema Integrato 0-6	12	2.000,00	1.200,00	17.000,00	17.000,00
5	Potenziamento delle attività dell'informagiovani	6	820,00	220	4.000,00	4.000,00
6	Contabilità analitica	7	1.000,00	300,00	4.200,00	4.200,00
7	Piano di Zona: sistema integrato di interventi e servizi sociali dell'ambito territoriale cremonese.	1	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
8	Sistema coordinato regionale di servizi Informagiovani	2	11.337,87	3.779,29	18.000,00	15.117,16
9	Programma per l'attuazione delle attività formative della Polizia Locale lombarda	12	2.002,00	210,00	10.210,00	11.950,00*

*distribuito un premio più alto connesso con il finanziamento di Regione Lombardia

Nella tabella che segue sono evidenziati i dati relativi alla distribuzione del compenso incentivato per il personale non dirigente 2023:

Punteggio minimo attribuito	22
Punteggio medio attribuito	48,47
Punteggio massimo attribuito	50
Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento)	€ 413,43
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione)	€ 1.037,53
Premio massimo distribuito (con maggiorazione)	€ 1.542,66
Premio massimo distribuito (senza maggiorazione)	€ 1.189,09

Maggiorazione Premio Individuale	€ 353,57
----------------------------------	----------

(i dati si riferiscono ai compensi liquidati a seguito delle valutazioni effettuate)