



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Servizio Programmazione,
Controllo di Gestione,
Contabilità Analitica e Organizzazione,
Sviluppo Risorse Umane, Sistema Qualità

All. A)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Ciclo della performance

Risultati finali del sistema di gestione della performance

Sommario

1 - Il Comune di Cremona in breve	3
2 - Il Ciclo della performance	4
2.1 Adozione di atti	6
2.2 Definizione nuovi assetti organizzativi	12
2.3 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026	13
2.4 Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026	14
2.5 Formazione	16
2.6 Piano della Qualità	17
2.7 Smart Working	19
3 - I risultati del sistema di gestione della performance	20
3.1 - I risultati del sistema di gestione della Performance del personale Dirigente	20
3.2 I risultati raggiunti sulle performance 2024 dal personale responsabile di Elevata Qualificazione	37
3.3 I risultati raggiunti sulle performance 2024 del personale non dirigente e non responsabili di Elevata Qualificazione	40

1 - Il Comune di Cremona in breve

(Altri dati di contesto disponibili nel PIAO 2025-2027 e relativi aggiornamenti)

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Cremona
Codice univoco AOO	AE18C0A
Codice IPA	c_d150
Indirizzo	Piazza del Comune, 8 (ingresso da SpazioComune Piazza Stradivari, 7) 26100 Cremona
PEC	protocollo@comunedicremona.legalmail.it
Codice fiscale/Partita IVA	00297960197
tipologia	Pubbliche Amministrazioni
categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Recapito telefonico centralino	03724071
Sito web istituzionale	https://www.comune.cremona.it
Pagina Facebook	www.facebook.com/comunecremona

Account Instagram	www.instagram.com/comunecremona
Account Youtube	www.youtube.com/user/comunecremona
Sindaco	Sig. Leonardo Virgilio
Numero abitanti al 31/12/2024	71.513 * (* in attesa di dato ufficiale ISTAT)
Numero dipendenti al 31/12/2024	651

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 2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 30 aprile 2025, 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) Coerentemente con la scheda di misurazione e valutazione per il 2024, gli obiettivi sono stati 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 2024. Si richiama, ad integrazione, il Rendiconto della gestione di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 30 aprile 2025 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 deficiarietà
- 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 2024 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 2024 nel sito istituzionale del Comune.

7) La Relazione sulla Performance 2024 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

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 324 del 28 dicembre 2023 "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026";
- Decreto Dirigenziale PG 6435 del 10 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Alloggi e Rendicontazione" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo alla dipendente Maria Grazia Faverzani, già incaricata di Responsabile di Posizione Organizzativa del "Servizio Alloggi e Rendicontazione" dal 1° marzo 2021;
- 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;
- Decreto Dirigenziale PG 5953 del 18 gennaio 2024 Conferma dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Viabilità, Suolo e Sottosuolo, Protezione Civile, Illuminazione, TPL" dal 01/01/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Toriello Giulio già incaricato di Responsabile di Elevata Qualificazione del "Servizio Viabilità, Suolo e Sottosuolo, Protezione Civile, Illuminazione, TPL" dal 06 settembre 2023 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024 e del "Servizio Progettazione Verde, Rigenerazione Urbana, Piccole Cose" dal 01/01/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Zelioli Riccardo già incaricato di Responsabile di Elevata Qualificazione del "Servizio Progettazione Verde, Rigenerazione Urbana, Piccole Cose" dal 06 settembre 2023 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024.;
- Decreto Dirigenziale PG 6424 del 19 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Quartieri, Beni Comuni" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo alla dipendente Donatella Boccali, già incaricata di Responsabile di Posizione Organizzativa del "Servizio Quartieri, Beni Comuni" dal 1° maggio 2022;

- Decreto Dirigenziale PG 6440 del 19 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Gestione Integrata Processi, Contratti e Convenzioni" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Emanuele Pantisano, già incaricato di Responsabile di Posizione Organizzativa del "Servizio Gestione Integrata Processi, Contratti e Convenzioni" dal 1° marzo 2021;
- Decreto Dirigenziale PG 6443 del 19 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Sociale di Territorio" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo alla dipendente Silvia Ventura, già incaricata di Responsabile di Posizione Organizzativa del "Servizio Sociale di Territorio" dal 1° marzo 2021;
- Determinazione Dirigenziale n 207 del 9 febbraio 2024 “Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell’area della dirigenza per l’anno 2023: rideterminazione”;
- Decreto Dirigenziale PG 7276 del 24 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Avvocatura e Contratti" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Enrico Cistriani già incaricato di Responsabile di posizione organizzativa del "Servizio Avvocatura e Contratti" dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024;
- Decreto Dirigenziale PG 7280 del 24 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Progetti e Risorse" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Daniele Gigni già incaricato di Responsabile di posizione organizzativa del "Servizio Progetti e Risorse" dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024;
- Decreto Dirigenziale PG 7282 del 24 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Comunicazione" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo alla dipendente Nicoletta Filiberti già incaricata di Responsabile di posizione organizzativa del "Servizio Comunicazione" dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024;
- Decreto Dirigenziale PG 7283 del 24 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Segreteria Generale, Organi Istituzionali, Archivio e Protocollo, Anticorruzione e Trasparenza" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Mariano Venturini già incaricato di Responsabile di posizione organizzativa del "Servizio Segreteria Generale, Organi Istituzionali, Archivio e Protocollo, Anticorruzione e Trasparenza" dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024;
- Decreto Dirigenziale PG 7285 del 24 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio ICT e Agenda Digitale" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo al dipendente Riccardo Orsoni già incaricato di Responsabile di posizione organizzativa del "Servizio ICT e Agenda Digitale" dal 1° marzo 2021 al 28 febbraio 2024;
- Decreto Dirigenziale PG 7433 del 24 gennaio 2024 Conferma e proroga dell'incarico di Elevata Qualificazione del "Servizio Informagiovani, Orientamento Scuola Università Sviluppo Lavoro" dal 29/02/2024 al 30/06/2024 e, comunque, fino al termine del mandato amministrativo alla dipendente Maria Carmina Russo già incaricata di Responsabile di posizione organizzativa del "Servizio Informagiovani, Orientamento Scuola Università Sviluppo Lavoro" dal maggio 2022 a febbraio 2024;

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 14 febbraio 2024 “Aggiornamento del Regolamento per la costituzione e ripartizione del Fondo per le Funzioni tecniche e l'innovazione di cui all'art. 45 del decreto legislativo n. 36 del 2023”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 16 febbraio 2024 “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026”;
- Decreto Dirigenziale PG 18095 del 26 febbraio 2024 Individuazione nominativa del personale assegnato ai Settori dell’Ente. Richiesta di trasmissione dei decreti di assegnazione settoriali;
- Decreto Sindacale PG 19325 del 29 febbraio 2024 Conferimento dell’incarico di direzione del Settore Gare Partecipate PNRR dal 1° marzo 2024 al 30 aprile 2024, al Dott. Corrado Gozzetti.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 6 marzo 2024 “Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi. Parziale modifica dell’art. 18-bis”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 6 marzo 2024 “Approvazione del Piano Triennale per l'Informatica 2022-2024 del Comune di Cremona in attuazione del Piano Triennale per l'Informatica nella pubblica amministrazione elaborato da AGID ai sensi dell’articolo 14-bis, comma 2, lettera b) del Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD)”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 27 marzo 2024 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Primo provvedimento di variazione”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 27 marzo 2024 “Parziale modifica delle deliberazioni n. 192 del 30 agosto 2023 e n. 46 del 2 marzo 2022 in ordine alla pesatura delle posizioni dirigenziali e dei responsabili di Elevata Qualificazione dell'Ente, a seguito delle modifiche dell’Assetto Organizzativo, introdotte con deliberazione di Giunta Comunale n. 294 del 29 novembre 2023”;
- Determinazione Dirigenziale n 488 del 27 marzo 2024 “Utilizzo del Fondo risorse decentrate per la corresponsione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge: incentivi per i Messi Notificatori anno 2023”;
- Determinazione Dirigenziale n 416 del 28 marzo 2024 “Utilizzo del Fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente: pagamento indennità per specifiche responsabilità e indennità funzioni di polizia per l’anno 2023”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 3 aprile 2024 ad oggetto:”Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026: modifica del Funzionigramma dell’Ente”;
- Decreto Sindacale PG 30985 del 10 aprile 2024 Aggiornamento del decreto sindacale n. 12902 del 14 febbraio 2023 avente ad oggetto “Sostituzione temporanea d’incarico di funzioni dirigenziali in caso di assenza temporanea, impedimento o conflitto di interessi del Dirigente”;
- Decreto Sindacale PG 33781 del 18 aprile 2024 Conferimento dell’incarico di direzione del Settore Gare Partecipate PNRR dal 1° maggio 2024 al 30 giugno 2024 e, comunque, sino al termine del mandato amministrativo, al Dott. Corrado Gozzetti.;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 22 aprile 2024 “Approvazione del Rendiconto della Gestione del Comune di Cremona per l'esercizio finanziario 2023”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 22 aprile 2024 “Variazioni al Bilancio di Previsione 2024-2026 e relativi allegati - 1' provvedimento”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 24 aprile 2024 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Secondo

- provvedimento di variazione”;
- Decreto Dirigenziale PG 38473 del 08 maggio 2024 Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione dei “Servizi Amministrativi Cimiteriali” dal 1° giugno 2024 fino al termine del mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024 alla dipendente D.ssa Donati De Conti Rachele;
 - Determinazione Dirigenziale n 955 del 3 giugno 2024 “Utilizzo del Fondo risorse decentrate per la corresponsione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022: incentivi per il personale addetto al cerimoniale che assiste la celebrazione di matrimoni o unioni civili”;
 - Determinazione Dirigenziale n 962 del 4 giugno 2024 “Retribuzione di risultato del Segretario Generale riferita all'anno 2023”;
 - Determinazione Dirigenziale n 966 del 4 giugno 2024 “Retribuzione di risultato da corrispondere al personale dirigente per l'anno 2023”;
 - Determinazione Dirigenziale n 984 del 5 giugno 2024 “Retribuzione di risultato da corrispondere al personale incaricato di Elevata Qualificazione per l'anno 2023”;
 - Dichiarazione del Presidente dell'Ufficio Centrale Elettorale PG 52999 del 25 giugno 2024 Proclamazione del Sindaco del Comune di Cremona;
 - Decreto Sindacale PG 53361 del 26 giugno 2024 Proroga degli incarichi di direzione dei Settori dell'Ente Comunale;
 - Decreto Dirigenziale PG 53706 del 27 giugno 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Unità Direzionale Segretario Generale dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 53771 del 27 giugno 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Entrate Tributarie Servizi Demografici, Cimiteriali, Statistica dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 53798 del 27 giugno 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Gare Partecipate PNRR dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 53700 del 28 giugno 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Programmazione Progettazione Esecuzione Manutenzione (Direzione d'area) dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 53816 del 28 giugno 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Cultura e Turismo dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 53916 del 28 giugno 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Risorse Umane dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 54015 del 28 giugno 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Urbanistica, Commercio, Artigianato, SUAP, SUE e Area Vasta dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 54233 del 01 luglio 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del Settore Politiche Sociali dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024;
 - Decreto Dirigenziale PG 54292 del 01 luglio 2024 Conferma in proroga degli incarichi di Responsabili di Elevata Qualificazione del

- Settore Mobilità sostenibile, Verde pubblico Protezione civile dell'Ente Comunale fino al 31 dicembre 2024.;
- Determinazione Dirigenziale n 1175 del 3 luglio 2024 “Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2023: liquidazione dei premi correlati alla Performance individuale del personale insegnante delle scuole per l'infanzia e degli asili nido del Comune di Cremona”;
 - Decreto Sindacale PG 55507 del 4 luglio 2024 “Individuazione della composizione numerica e nomina della Giunta Comunale”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 17 luglio 2024 “Conferma dell'Ufficio di Gabinetto alle dirette dipendenze del Sindaco, ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi”;
 - Deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 24 luglio 2024 “Verifica degli equilibri generali del Bilancio di Previsione 2024-2026”;
 - Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 24 luglio 2024 “Assestamento generale del Bilancio di Previsione 2024-2026.”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 24 luglio 2024 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Terzo provvedimento di variazione”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 7 agosto 2024 ad oggetto:” Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026”;
 - Decreto Segretario Generale PG 65518 del 09 agosto 2024 individuazione dei Vice Segretari Generali, fino al termine del mandato amministrativo in corso;
 - Decreto Sindacale PG 64947 del 08 agosto 2024 Conferma della Dott.ssa Gabriella Di Girolamo quale Segretario Generale del Comune di Cremona;
 - Determinazione Dirigenziale n 1407 del 26 agosto 2024 “Riconoscimento utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2023 personale non dirigente”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 28 agosto 2024 “Profili professionali dell'ente. Integrazione del relativo elenco”;
 - Determinazione Dirigenziale n 1532 del 12 settembre 2024 “Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2024”;
 - Determinazione Dirigenziale n 1571 del 18 settembre 2024 “Rideterminazione del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2024”;
 - Decreto Sindacale PG 76508 del 23 settembre 2024 con il quale il Sindaco conferma dal 1° gennaio 2025 fino al termine del mandato amministrativo 2024/2029 gli incarichi di direzione dei settori dell'Ente;
 - Decreto Sindacale PG 79845 del 02 ottobre 2024 Individuazione della figura del “Disability Manager”;
 - Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 14 ottobre 2024 “Variazioni al Bilancio di Previsione 2024-2026 e relativi allegati - 2' provvedimento”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 16 ottobre 2024 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Quarto provvedimento di variazione”;

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 14 novembre 2024 “Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi: aggiornamento dell'appendice “Regolamento per la disciplina dei concorsi, dell'accesso agli impieghi e delle procedure selettive” e contestuale integrazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 15 febbraio 2023 relativa alla determinazione del contributo di partecipazione ai concorsi pubblici”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 28 novembre 2024 “Verifica degli equilibri generali del Bilancio di Previsione 2024-2026 - secondo provvedimento”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 28 novembre 2024 “Variazioni al Bilancio di Previsione 2024-2026 e relativi allegati - 3' provvedimento”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 260 del 2 dicembre 2024 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Quinto provvedimento di variazione”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 4 dicembre 2024 ad oggetto:” Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026: determinazioni”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 19 dicembre 2024 “Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2025-2027”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 19 dicembre 2024 “Approvazione Bilancio di Previsione 2025/2027 e relativi allegati e del Piano degli indicatori e risultati attesi”;
- Decreto Dirigenziale PG 105484 del 20 dicembre 2024 Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Avvocatura e contratti”, dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 al dipendente Cistriani Enrico;
- Decreto Dirigenziale PG 105477 del 20 dicembre 2024 Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Programmazione, controllo di gestione, contabilità analitica e organizzazione, sistema qualità, sviluppo risorse umane” dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 alla dipendente Francesca Lorenza Ferrari;
- Decreto Dirigenziale PG 105482 del 20 dicembre 2024 Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Comunicazione” dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 alla dipendente Nicoletta Filiberti;
- Decreto Dirigenziale PG 105479 del 20 dicembre 2024 Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio ICT e Agenda digitale” dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 al dipendente Riccardo Orsoni;
- Decreto Dirigenziale PG 105480 del 20 dicembre 2024 Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Progetti e Risorse” dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 al dipendente Daniele Gigni;
- Decreto Dirigenziale PG 105483 del 20 dicembre 2024 Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Informagiovani, orientamento scuola università, sviluppo lavoro” dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 alla dipendente Carmen Russo;

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 301 del 30 dicembre 2024 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027”;
- Determinazione Dirigenziale n. 2498 del 20 dicembre 2024 di avvio della procedura per la costituzione del nuovo Nucleo di Valutazione.

2.2 Definizione nuovi assetti organizzativi

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 294 del 22 novembre 2023 ad oggetto: “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: modifica dell’Assetto Organizzativo Comunale” l’Ente è intervenuto con decorrenze differite rispettivamente al 1° gennaio e al 1° aprile del 2024 approvando le seguenti modifiche:

Dal 1° gennaio 2024

- L’istituzione di un nuovo Settore “Gare Partecipate PNRR”;
- la ridefinizione del Settore “Sport, Provveditorato, Gare ed Economato” in “Sport, Provveditorato” con collegato coordinamento della nuova Area II – Risorse e Servizi di Staff;
- la ridefinizione del Servizio “Programmazione, Controllo di gestione, Contabilità Analitica e Partecipate” in “Programmazione, Controllo di gestione, Contabilità Analitica, Organizzazione, Sviluppo Risorse Umane, Sistema Qualità”, con conseguente abolizione del Servizio “Organizzazione, Sistema Qualità, Sviluppo Risorse Umane” nell’Unità Direzionale Segretario Generale;
- abolizione dell’alta Specializzazione “Igiene urbana Economia Circolare” nel Settore Area Vasta, Ambiente Transizione Ecologica;

Dal 1° aprile 2024:

- La ridefinizione del Settore “Economico Finanziario/Entrate” in “Economico Finanziario”;
- la ridefinizione del Settore “Entrate tributarie, Economico Finanziario, Fiscalità locale, Servizi Demografici, Cimiteriali e Statistica” in “Entrate tributarie, Servizi Demografici, Cimiteriali e Statistica”;
- l’istituzione dell’alta specializzazione “Politiche Educative” nel Settore “Politiche Educative, Istruzione”;
- la ridefinizione del Servizio “Entrate” in “Entrate Tributarie” nel Settore “Entrate tributarie, Servizi Demografici, Cimiteriali e Statistica”.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 27 marzo 2024 si è dato corso alla pesatura delle posizioni dirigenziali e dei Responsabili di Elevata Qualificazione.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 3 aprile 2024 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) 2024/2026

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

- n. 294 del 22 novembre 2023 ad oggetto: “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025: modifica dell’Assetto Organizzativo Comunale”
- n. 324 del 28 dicembre 2023 ad oggetto: “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026”
- n. 24 del 16 febbraio 2024 ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026.”
- N. 75 del 3 aprile 2024 ad oggetto: ” Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026: modifica del Funzionigramma dell’Ente.”
- n. 71 del 27 marzo 2024 ad oggetto: “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Primo provvedimento di variazione”
- n. 85 del 24 aprile 2024 ad oggetto:” Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Secondo provvedimento di variazione”
- n. 158 del 24 luglio 2024 ad oggetto:” Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Terzo provvedimento di variazione”
- n. 170 del 7 agosto 2024 ad oggetto:” Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026”
- n. 211 del 16 ottobre 2024 ad oggetto:” Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Quarto provvedimento di variazione”
- n. 260 del 2 dicembre 2024 ad oggetto:” Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Quinto provvedimento di variazione”
- n. 261 del 4 dicembre 2024 ad oggetto:” Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026: determinazioni”
- n. 301 del 30 dicembre 2024 ad oggetto:” Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027”

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 2024-2026

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

Consistenza del personale	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personale a tempo indeterminato	619	594	592	581	570	589
Di cui dirigenti	9	9	8	8	8	10
Di cui posizioni organizzative*	34	34	33	36	33	35
Personale a tempo determinato**	42	69	61	34	49	61
Di cui dirigenti (ex art. 110 TUEL)	1	1	1	3	2	3
Segretario Generale	1	1	1	1	1	1
Totale personale in servizio (escluso il Segretario)	661	663	653	615	619	650
Collaborazioni Coordinate e Continuative	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0

*Nel computo delle EQ si tiene conto di tutti gli incarichi affidati nell'anno 2024 inclusi quelli di durata inferiore ai 12 mesi.

Fonte: Rendiconto anno 2024

** 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.

Anno 2024: n. 3 Area Segretario Generale (2 art. 90 Ufficio di Gabinetto – 1 cfl Progetti e Risorse), n. 3 al Settore Polizia Locale (1 Comandante art. 110 – 2 ndr), n. 1 al Settore Urbanistica, Commercio Artigianato SUAP-SUE e Area Vasta (dirigente art. 110), n. 32 al Settore Politiche Educative, Istruzione (n. 30 personale educativo scuole infanzia e asili nido – 1 cfl – 1 AS), n. 1 al Settore Economato (cfl), n. 2 al Settore Economico Finanziario (1 dirigente art. 110 – 1 cfl), n. 14 al Settore Politiche Sociali (12 imputati su finanziamenti esterni – 1 AS – 1 cfl), n. 1 cfl al Settore Risorse Umane, n. 2 al Settore Programmazione Progettazione (assunti nell'ambito del PNRR DL 152, art. 31bis), n. 2 al Settore Mobilità sostenibile, Verde Pubblico Protezione Civile (apprendistato).

Con deliberazione n. 24 del 16 febbraio 2024 (cui si rinvia per ogni dettaglio), la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale del fabbisogno del personale - sez 3 del PIAO - 2024-2026, nel rispetto dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 (cvt in Legge n.58/2019) e del D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni”. Il Piano dei fabbisogni 2024-2026 è stato approvato dalla Giunta a seguito di parere favorevole espresso da parte del Collegio dei Revisori dei Conti che, contestualmente, ha asseverato il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026.

Con deliberazione n. 11 del 30 aprile 2025 il Consiglio Comunale ha approvato il Rendiconto della Gestione del Comune di Cremona per l'esercizio finanziario 2024.

Nell'anno 2024 è stato garantito il rispetto del valore soglia di cui al DM 17/12/2020; entro il 31 .12.2024, a fronte di previsioni assunzionali di 53 unità di personale a tempo indeterminato e 41 a tempo determinato (di cui 20 eterofinanziate), sono state assunte 67 unità a tempo indeterminato e 54 unità a tempo determinato (tenuto conto che il numero delle previsioni assunzionali è variato in relazione a cessazioni, per mobilità o dimissioni, intervenute successivamente all'adozione del PIAO ed in relazione al principio del full time equivalent).

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 del 23 marzo 2023 avente ad oggetto:” *Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”.

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 2024 approvato all'interno del PIAO 2024 - 2026 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 16 febbraio 2024.

Di particolare rilievo l'attività formativa interna preliminare rivolta ai dipendenti partecipanti alle progressioni straordinarie tra le aree 2024

È continuata la formazione avviata nel 2023 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. Da segnalare l'intervento formativo specialistico di tipo giuridico rivolto al personale del Settore Polizia Locale e la formazione sulla reportistica ed analisi dei dati (Power BI) rivolto al personale individuato all'interno di ogni Settore.

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 2024 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 teorico- pratico di “Coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori”

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

2.6 Piano della Qualità

Nel corso dell'anno 2024 l'attività del “sistema della qualità” si è sviluppata principalmente attraverso il processo di:

- mantenimento 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.
- Durante il 2024 le attività dell'SGQ sono state improntate a sviluppare le azioni correttive a seguito dei rilievi e dei suggerimenti effettuati dall'Organismo di certificazione durante la visita di rinnovo di certificazione effettuata lo scorso dicembre 2023 (erano state rilasciate alcune lievi osservazioni).
- 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 2023. L'applicazione del Sistema Gestione Qualità (SGQ) del Comune di Cremona ha comportato anche per il 2024:
- 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;
- sono stati organizzati alcuni incontri interni avvenuti nel corso del 2024 propedeutici alla realizzazione di una presentazione ufficiale, poi convocata per il 17 settembre 2024, nell'ambito della Conferenza Dirigenti aperta ai Responsabili di Elevata Qualificazione; nell'incontro del 17/9 è stato trattato l'ambito di focalizzazione delle attività per l'anno corrente e nello specifico, è stata affrontata la finalità di rendere coerenti gli indicatori individuati nei processi di Qualità con quelli già previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente. Sono stati presentati alcuni esempi al fine di allineare e rendere omogenei gli indicatori utili anche alla gestione del ciclo della Performance;
- il riesame di Direzione, ovvero la fase di analisi specialistica dei processi finalizzata, oltretutto 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 mantenimento 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 2024 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.

Nel novembre 2024 sono state svolte le visite di rinnovo della certificazione, da parte della Ditta Kiwa Cermet Italia SpA, individuata quale nuovo Organismo/Ente di certificazione per il biennio 2023-2024. Durante le visite, a cui ha preso parte, oltre a Kiwa Cermet, anche il consulente della Ditta Galgano, sono stati valutati i processi con un approccio costruttivo ed orientato all'efficacia del risultato.

I processi mappati nel Sistema di Gestione Qualità sono afferenti ai seguenti Settori/Servizi:

Servizi Demografici e Statistica

Ufficio Segreteria Consiglio Comunale

Polizia Locale

Servizio Sociale di Territorio

Servizio Ambiente ed Ecologia

Settore Politiche Educative e Istruzione

Servizio Entrate Tributarie

Servizio Informagiovani, Orientamento Scuola Università Sviluppo Lavoro

Servizio Sistema Museale

Servizi Programmazione Opere Pubbliche e gestione amministrativa

Servizio sedi istituzionali musei ERP

Servizio Sportello Unico Imprese

Servizio Pianificazione Urbana e Sportello Unico Edilizia

Servizio Alloggi e Rendicontazioni

Servizio Tecnico Patrimonio

Servizio di Promozione, Informazione, Accoglienza Turistica

Servizi Amministrativi Cimiteriali

Servizio Viabilità, Suolo e Sottosuolo, Protezione Civile, Illuminazione e TPL

Servizio Edilizia Scolastica Sportiva e Cimiteriale

Servizio Impianti del Patrimonio Edilizio

Servizio ICT e Agenda Digitale

Sport, Provveditorato,

Servizio Gare
Ufficio Formazione, Sistema Qualità e Smart Working.

Il certificato di mantenimento di certificazione ISO 9001 sarà predisposto da Kiwa Cermet.

2.7 Smart Working

A seguito di quanto approvato nella 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” in attuazione del Regolamento per la disciplina di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro Agile - Smart Working) approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 106 del 10 maggio 2019, nel corso del 2024 si è proceduto con un aggiornamento.

Nello specifico, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 4 dicembre 2024 avente ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026: determinazioni” è stata aggiornata la Sezione 3: Organizzazione e capitale umano – Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile relativamente alla proroga della validità delle progettualità di smart working dell'Ente.

Alla base dell'attività intrapresa in materia di smart working, oltre agli obblighi datoriali previsti dalla normativa, l'attivazione e l'implementazione del lavoro agile risultano strumenti di miglioramento qualitativo del lavoro e favoriscano nuove modalità di organizzazione delle attività sempre più incentrate sulla flessibilità, sullo sviluppo della programmazione del lavoro focalizzata su obiettivi e risultati, sulla maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sul potenziamento dello sviluppo dei livelli di autonomia operativa ed organizzativa relativamente all'esecuzione della stessa, sulla possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate ai lavoratori, oltre che sulla valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili.

La scelta organizzativa dello smart working ordinario garantisce allo stesso tempo processi di lavoro da remoto, rotazione e flessibilità lavorativa quali strumenti trasversali e personalizzabili.

Con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 5 ottobre 2022 e n. 261 del 4 dicembre 2024 è stato definito il Piano dell'Ente in tema di Lavoro Agile ed è stata contestualmente aggiornata la tabella riepilogativa delle progettualità di settore, con l'indicazione delle attività “smartabili”, delle modalità applicative e delle tecnologie necessarie a tale attuazione.

Conseguentemente sono state approvate le singole progettualità dei Settori/Servizi con successiva sottoscrizione degli accordi avvenuta a partire da dicembre 2024 per quanto riguarda le proroghe salvo eccezioni su indicazione di specifiche necessità da parte di alcuni Dirigenti.

La stipula degli accordi, integrativi del contratto individuale, tra i singoli lavoratori interessati e i rispettivi dirigenti/datori di lavoro ha avuto luogo, a seguito della definizione degli eventuali aspetti di dettaglio, sulla base di uno schema tipo di accordo messo a

disposizione dal Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica e Organizzazione, Sviluppo Risorse Umane, Sistema Qualità e con consegna da parte dei datori di lavoro dell'informativa sulla sicurezza e privacy informatica. Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente si è proceduto con le comunicazioni telematiche degli accordi individuali stipulati, attività in costante aggiornamento.

A seguito degli aggiornamenti normativi, è stata confermata la possibilità già in essere di attivazione dello Smart-Working che affianchi le progettualità già individuate dai singoli Settori/servizi con l'attivazione all'insorgere di situazioni sopravvenute e non programmabili all'interno di una progettualità predefinita.

3 - I risultati del sistema di gestione della performance

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

3.1 - 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 14 ottobre 2024 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo area della Dirigenza anno 2024, con allegata la relativa scheda di valutazione 2024.

Nell'ambito della scheda di misurazione e valutazione dei risultati 2024 sono stati **confermati criteri innovativi** tra cui il mantenimento di obiettivo 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 2024 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 11 del 30 aprile 2025 il raggiungimento degli equilibri di bilancio è stato conseguito.; il Conto del Bilancio 2024 del Comune di Cremona evidenzia un avanzo di amministrazione pari a € 38.171.062,18.

Raggiunto l'obiettivo 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 5° 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.

L'esito dell'indagine condotta da ItaliaOggi colloca Cremona al 25° posto della graduatoria.

Pertanto, è confermato il posizionamento nel ranking in entrambe le graduatorie, consentendo l'assegnazione dei 5 punti previsti.

B – Riduzione dei residui attivi: punti 5

L'obiettivo prevede il raggiungimento al 31 dicembre 2024 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 all'1/1/2024, risultano pari a euro 11.666.146,58 a fronte di accertamenti pari a euro 17.823.035,16. 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 4.188.239,34 e a euro 10.473.394,19.

Sul titolo 3 - entrate extratributarie, risultano rispettivamente euro 7.577.601,91 e euro 13.828.552,50

Per il titolo 4 - entrate in conto capitale, risultano rispettivamente euro 4.954.860,81 e euro 15.404.940,46

Considerando i titoli sopraelencati, è garantita una media complessiva che si assesta al 49,34 %.

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 2024-2026, 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.

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 Giunta Comunale n. 183 del 09 agosto 2023 è stato approvato il Piano degli obiettivi 2024 e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 7 agosto 2024 il Piano degli obiettivi 2024 è stato successivamente aggiornato.

L'allegato B) alla relazione sulla performance riporta lo stato di attuazione degli obiettivi di performance al 31 dicembre 2024 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 4,4% classificati in fascia rossa

Lo 0,7% classificati in fascia gialla

Il 94,9% 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, vevoli anche per gli Enti locali, tra i quali rientra il portafoglio dei servizi erogati.

Il progetto relativo ai servizi erogati ha avuto avvio nel 2014 relativamente a indicatori di output (prestazioni erogate) e target (valore dello standard a consuntivo), nonché dai volumi di utenza destinataria dei servizi; nel 2020 vi è stata una riprogettazione delle schede 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.

Con l'introduzione della contabilità analitica che prevede oggi l'articolazione in 237 centri di costo distribuiti su 5 livelli e la rimodulazione di molti servizi, l'adeguamento dei servizi oggetto di mappatura è connessa al piano dei centri di costo della contabilità analitica, con conseguente riprogettazione di output, utenza dei servizi e degli indicatori di performance dei servizi erogati collegati ai relativi standard; lo scopo è 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. Area Vasta
- 34. Verde
- 35. Manutenzione strade
- 36. Sosta e varchi
- 37. Manomissioni suolo pubblico

Servizi museali e culturali

- 38. Museo Civico, Archeologico, Civiltà Contadina, Storia Naturale
- 39. Biblioteche
- 40. Cultura ed Eventi
- 41. Turismo
- 42. Distretto Culturale – UNESCO

Servizi relativi al patrimonio della città

- 43. Patrimonio
- 44. Patrimonio di terzi
- 45. Gestione ERP
- 46. Manutenzione del patrimonio edilizio comunale
- 47. Manutenzione strutture scolastiche comunali
- 48. Manutenzione patrimonio ERP
- 49. Progettazione

Servizi Consiglio, Giunta Comunale e Partecipate

- 50. Consiglio Comunale
- 51. Giunta Comunale
- 52. Partecipate
- 53. Ricognizione partecipate e Servizi Pubblici Locali

Servizi finanziari

- 54. Gestione contabilità e bilancio
- 55. Entrate

- 56. Impegni
- 57. Spesa
- 58. Contabilità economico-patrimoniale
- 59. Progetti e risorse

Servizi tributari

- 60. Recupero evasione e elusione fiscale
- 61. Tributi

Servizi del personale

- 62. Organizzazione – Formazione - Qualità
- 63. Gestione risorse umane
- 64. Gestione finanziaria risorse umane – Spesa
- 65. Gestione finanziaria risorse umane – Entrata
- 66. Gestione stipendi e previdenza
- 67. Tirocini

Servizi per la comunicazione e i rapporti con il cittadino

- 68. Comunicazione esterna
- 69. Corrispondenza e protocollo informatico
- 70. Contratti
- 71. Avvocatura

Servizi economato

- 72. Allestimenti
- 73. Provveditorato

Servizi informatici

- 74. Sistema informativo territoriale
- 75. Digitalizzazione

Servizi amministrativi

- 76. Consulenza giuridico amministrativa sugli appalti

- 77. Gestione procedura di gara
- 78. PNRR

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 2024 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 735 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 quarta rendicontazione 2024:

- 441 indicatori con risultato di miglioramento pari al 60%
- 156 indicatori con risultato di invarianza pari al 21,23%
- 118 indicatori con risultato in peggioramento pari al 16,05%
- 20 indicatori con risultato non valutabile pari al 2,72%

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 2024, 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, circa le 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.

Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione 2024 è stato inserito l'indicatore "Rispetto dei tempi medi di pagamento" per tutte le direzioni di settore definendo un target ≤ 0 .

Al riguardo, nel 2024 il Comune di Cremona registra un tempo medio di ritardo ponderato nei pagamenti delle fatture commerciali, in spesa corrente e conto capitale, rispetto alla scadenza di -12,64 giorni e un tempo medio ritardo pagamento giorni (media semplice) di -13,62 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 2024-2026, 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 2024 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.

3 – Comportamento manageriale- 10 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 0,50 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 2,20 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 0,50 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 terzo anno 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.

Previa 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 2024.

Il sondaggio è stato lanciato, attraverso il ricevimento di mail dedicata, il 24 febbraio e chiuso il 12 marzo 2024 con una specifica articolazione di domande e punteggi associati.

Lo stesso è stato articolato in 8 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
5. Riesce a farmi sentire parte di una squadra
6. Rappresenta attenzione per la mia formazione
7. Garantisce la circolazione delle informazioni professionali
8. Definisce in modo adeguato le funzioni da svolgere

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 2024 di tutte le Direzioni sono di seguito sintetizzate:

Risposte a domanda 1 – 3,46

Risposte a domanda 2 – 3,38

Risposte a domanda 3 – 3,45

Risposte a domanda 4 – 3,43

Risposte a domanda 5 – 3,47

Risposte a domanda 6 – 3,60

Risposte a domanda 7 – 3,59

Risposte a domanda 8 – 3,51

La partecipazione dei dipendenti assegnati alle singole Direzioni è pari al 61,7%

La percentuale di partecipazione rimane stabile rispetto all'anno precedente, considerando che quest'anno le domande erano 8 invece che 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** (item superato dal nuovo codice dei contratti che contempla di fatto un ribaltamento di impostazione in favore di un utilizzo prioritario di procedure semplificate in luogo di procedure più complesse per ricorrere alle quali si chiede una motivazione)

➤ **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.

Il monitoraggio del numero di accessi civici, con particolare riferimento alla fattispecie dell'accesso civico c.d. semplice, pone l'attenzione sul rispetto degli obblighi di pubblicazione in capo alle singole Direzioni.

➤ **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**

È stato verificato che, nel corso dell'anno 2024, i Settori precedenti abbiano 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 432 atti da cui non sono emerse irregolarità.

Dalle risultanze documentali è stata applicata una sola penalizzazione.

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.

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 13 Direzioni.

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 2024, siglato il 6 dicembre 2024, sono rispettivamente pari a euro € **499.994,00** (posizione corrispondente al 77% del Fondo) e a euro € **149.349,00** (risultato pari al 23% del Fondo).

La quota di posizione effettivamente distribuita, in ragione delle variazioni di assetto organizzativo intervenute, è pari a euro **500.932,91**, mentre quella di risultato è pari a euro 115.796,40, comprensiva delle maggiorazioni dei premi previsti dall'accordo integrativo decentrato 2024, assegnati ai primi due dirigenti che hanno conseguito il risultato di performance più alto per complessivi euro 7.445,57 e del risultato aggiuntivo correlato all'incarico ad interim conferito a 1 dirigente pari a euro 1.754,94, per i periodi di competenza.

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

Fascia	Percentuali corrispondenti alla fascia	Retribuzione di risultato spettante	Retribuzione erogata in base alla fascia
	$0 < X \leq 60$	Nessuna retribuzione	//
quinta	$60 < X \leq 70$	L'importo spettante corrisponde al 70% dell'importo della prima fascia	//
quarta	$70 < X \leq 80$	L'importo spettante corrisponde al 75% dell'importo della prima fascia	//
terza	$80 < X \leq 90$	L'importo spettante corrisponde all'80% dell'importo della prima fascia	7.766,74
seconda	$90 < X \leq 95$	L'importo spettante corrisponde al 90% dell'importo della prima fascia	8.737,59
prima	$95 < X \leq 100$	L'importo spettante corrisponde a quello della fascia più elevata	9.708,43

3.2 I risultati raggiunti sulle performance 2024 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 EQ 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, c. 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 EQ in base degli importi relativi all'anno 2021.

La parte di stanziamento per le Elevate Qualificazioni relativo al risultato 2024 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 Elevate Qualificazioni	363.986,00
Quota finalizzata a retribuzione di posizione 2024	271.945,62

Quota finalizzata a retribuzione di risultato 2024 (25,29%) 92.040,38

Complessivamente i titolari di Elevata Qualificazione nel 2024 sono stati 35: di questi, coloro che hanno ricoperto l’incarico per l’intero anno sono 27; 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 8, mentre gli incarichi ad 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 2024 (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)

RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
a	Risorse erogate a titolo di posizione 271.945,62 €
b	Risorse da destinare a retribuzione di risultato 92.040,38 €

RISULTATO DEI RESPONSABILI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (riepilogo dati)	
a	Punteggio minimo attribuito 85,94
b	Punteggio medio attribuito 96,45
c	Punteggio massimo attribuito 99,38
d	Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento) 1.168,00,
e	Premio massimo distribuito 3.763,00

3.3 I risultati raggiunti sulle performance 2024 del personale non dirigente e non responsabili di Elevata Qualificazione

Paragrafo 1 - Ammontare complessivo dei premi:

In data 4 dicembre 2024 il presidente della delegazione di parte pubblica ha sottoscritto l'accordo attuativo dell'art. 26 del Contratto Integrativo per il personale del comparto anno 2023-2025 che dispone l'efficacia del medesimo contratto fino alla stipula di uno nuovo e, pertanto, ha dichiarato raggiunta l'intesa in ordine a: criteri di ripartizione delle risorse (art. 27 CDI 2023-2025), budget di settore e i criteri di bilanciamento (art. 28 CDI 2023-2025), criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei funzionari incaricati di elevata qualificazione (art. 29 CDI 2023-2025), destinazione delle somme non utilizzate (art. 30 CDI 2023-2025).

Il Fondo Risorse decentrate per l'anno 2024, costituito con determinazione dirigenziale n. 549 del 9 aprile 2024 (rideterminato con determina n. 1571 del 18 settembre 2024) ammonta complessivamente ad **euro 2.306.105,00** e, al netto degli importi destinati alle progressioni storiche, ai differenziali economici, al comparto, al mantenimento e l'efficienza dei servizi, alle funzioni di polizia e specifiche responsabilità e agli incentivi da specifiche disposizioni di legge, la quota di **€ 531.354,00 va al compenso incentivante** la produttività individuale e la quota di euro **€ 169.850,00 va ad incentivare la produttività organizzativa**.

Dell'importo destinato alla produttività individuale, una quota corrispondente ad **€ 17.756,64** 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 2, del CCI 2023-2025 prevede specifici criteri in caso di parità di punteggi attribuiti.

Conseguentemente, l'importo complessivo, al netto della maggiorazione del premio individuale, destinato alla performance individuale è **€ 513.597,36** e viene distribuito a conclusione del ciclo della performance 2024 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.

La corresponsione del compenso incentivante è subordinata:

5. 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:

1. 10% nel caso di rimprovero scritto
2. 15% nel caso di multa
3. 20% nel caso di sospensione fino a 10 giorni
4. 25% nel caso di sospensione da 11 giorni a 1 mese
5. 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.

RISORSE DESTINATE PERFORMANCE INDIVIDUALE		
a	Risorse a disposizione da destinare ai dipendenti non dirigenti e non titolari di EQ in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati dai rispettivi dirigenti nell'ambito del Piano della Performance 2024	531.354,00 €
b	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)	17.756,64 €

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE (riepilogo dati)		
a	dipendenti valutati positivamente (punteggio pari o superiore a 30/50)	553
b	premio medio pro-capite	€ 960,86
c	dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (pari al 10% come definito in contrattazione)	56
d	valore della maggiorazione (33% del premio medio procapite)	€ 317,08
e	valore medio del premio per i dipendenti senza maggiorazione	€ 928,75
f	valori medio del premio per i dipendenti con maggiorazione	€ 1.245,83
g	Punteggio minimo attribuito	33
h	Punteggio medio attribuito	48,18
i	Punteggio massimo attribuito	50
l	Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento)	€ 536,44
m	Premio massimo distribuito (con maggiorazione)	€ 1.397,72
n	Premio massimo distribuito (senza maggiorazione)	€ 1.080,64

Performance organizzativa

La Giunta Comunale, con la Deliberazione n. 53 del 20 marzo 2024, ha individuato apposite risorse, per un totale di euro 165.000,00 (di cui 22.000,00 derivanti da finanziamenti di terzi), 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. La nuova Giunta insediatasi a seguito di elezioni amministrative nel giugno del 2024, con deliberazione n. 174 del 28 agosto 2024, ha confermato i progetti già approvati dalla Amministrazione precedente e i relativi importi a carico del bilancio comunale e incrementato l'importo destinato a progetti finanziati da terzi; di conseguenza l'importo complessivamente destinato ai progetti è passato da euro 165.000,00 ad euro 169.850,00.

TABELLA DI SINTESI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

	DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO	settore	beneficiari incentivo	Premio massimo attribuito	Premio minimo attribuito	risorse destinate	risorse rendicontate
1	Progetto strategico di ente	obiettivo trasversale	579	470	39,7	40.000,00	39.978,60
2	Contrasto alle violazioni del codice della strada, educazione stradale nelle scuole	POLIZIA LOCALE	60	7.460,00	37,08	66.000,00	65.996,90
3	Ristorazione scolastica afferente al sistema integrato 0-6	POLITICHE EDUCATIVE ISTRUZIONE	9	3.200,00	300	8.000,00	8.000,00
4	Coordinamento del Sistema 0-6	POLITICHE EDUCATIVE ISTRUZIONE	12	1.600,00	1.000,00	16.000,00	16.000,00
5	Attività di Orientamento	UNITA' DIR. SEGRETARIO (Informagiovani)	4	1.700,00	400	4.000,00	4.000,00
6	Contabilità analitica	UNITA' DIR. SEGRETARIO (Controllo di Gestione)	7	1.300,00	300,00	5.000,00	4.600,00
7	Reclutamento del personale in attuazione del PIAO 2024-2026 (assunzioni anno 2024)	RISORSE UMANE	12	600	150	4.000,00	4.000,00

8	Sistema integrato di interventi e servizi sociali dell'ambito territoriale cremonese.	POLITICHE SOCIALI	1	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	
9	Sistema coordinato regionale di servizi Informagiovani	UNITA' DIR. SEGRETARIO (Informagiovani)	3	7.558,58	2267,57	17.500,00	13.227,51	
10	Sicurezza urbana e stradale	POLIZIA LOCALE	12	393,64	94,69	4.350,00	3.007,51	
						TOTALE	169.850,00	163.810,52

I progetti approvati e realizzati riguardano i seguenti ambiti:

1) Progetto di ente

Il progetto è trasversale e ha avuto lo scopo di ottimizzare e revisionare i processi operativi e l'efficientamento dell'organizzazione del Comune di Cremona, per consentire la transizione digitale, in coerenza con il Piano Triennale per l'Informatica, attraverso l'utilizzo degli investimenti messi a disposizione dal PNRR.

Si è trattato di un obiettivo biennale per gli anni 2023-2024 sviluppato nell'ambito della Misura PNRR 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici". Le azioni intraprese hanno creato le condizioni necessarie a sostenere il percorso di transizione digitale intrapreso dall'Ente negli ultimi anni.

La trasversalità del progetto parte dal presupposto che l'utilizzo delle nuove tecnologie non è un'esclusiva dei servizi informatici: la trasformazione digitale ha cambiato il modo di comunicare e di lavorare di tutti i dipendenti e tale cambiamento ha prodotto produce risultati evidenti e misurabili.

I risultati raggiunti sono sintetizzabili nei seguenti punti:

- 1) aumento della sicurezza informatica nell'utilizzo degli strumenti di smartworking grazie al sistema di OTP (one time password) per l'accesso da remoto al sistema informativo dell'Ente;
- 2) puntuale revisione dei processi interni all'ICT ed il coinvolgimento dei referenti informatici ha portato ad una maggiore efficienza nelle attività di *provisioning* e *deprovisioning* delle risorse informatiche;
- 3) sono stati asseverati positivamente dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) i progetti relativi alle Misure PNRR 1.4.4 SPID/CIE e 1.4.5 "Notifiche Digitali-SEND"; è stato liquidato l'importo relativo alla Misura 1.2 "Abilitazione al cloud";

sono in corso di realizzazione i progetti relativi alla Misura 1.4.3 “appIO e pagoPA”; è stato individuato il fornitore per il progetto relativo alla Misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” e 1.3.1 “PDND”;

4) nel corso del 2024 si è realizzata la transizione verso il nuovo sito istituzionale, un processo molto articolato che ha coinvolto diversi servizi e alcuni dipendenti in modo particolare. Il processo è stato attentamente pianificato, si è sviluppato in varie fasi, dalla progettazione alla migrazione dei dati e all'ottimizzazione per il motore di ricerca.

L'incentivo erogato compensa il lavoro di tutti i dipendenti a vario titolo coinvolti e in proporzione alla complessità delle attività e all'apporto di ognuno.

Risorse destinate a preventivo: € 40.000,00

Risorse rendicontate a consuntivo: € 39.978,60

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

La presenza della Polizia Locale sul territorio previene e contrasta comportamenti in violazione di leggi e regolamenti, garantisce la sicurezza dei cittadini e svolge attività ausiliarie di ordine pubblico. La puntuale organizzazione delle attività connesse alla sicurezza urbana e stradale, nonché il continuo miglioramento dei servizi, è possibile soprattutto grazie alle risorse derivanti dalle sanzioni per violazione del codice della strada destinate per la realizzazione del progetto; è una risposta concreta ai bisogni espressi dai cittadini per fare fronte alle aumentate situazioni di necessità ed emergenza, in particolare nei seguenti ambiti:

1. Sicurezza delle manifestazioni

Presidio in occasione di grandi eventi (maratonina, festa del torrione, circuito del porto) e anche in quelli di minore rilevanza. È stata garantita la presenza di un elevato numero di personale per le chiusure della strade durante le partite di Campionato di Serie B e di Coppa Italia della Cremonese, così come richiesto nelle ordinanze di ordine pubblico emanate dalla Questura di Cremona.

2. Sicurezza stradale

Sono stati svolti servizi dedicati al controllo strumentale per il contrasto ai comportamenti che sono causa di incidenti stradali (soprattutto velocità e uso del cellulare). Controlli stradali volti all'accertamento delle coperture assicurative e revisioni dei veicoli. Inoltre sono stati effettuati controlli in sinergia con Linea Gestioni durante il servizio di spazzamento e pulizia delle strade nonché verifiche ambientali per l'accertamento del fenomeno dell'abbandono di rifiuti e controlli in vari parchi cittadini per il mancato rispetto dei regolamenti comunali e di convivenza civile.

3. Educazione stradale

Sono stati realizzati incontri nelle scuole di ogni ordine e grado di educazione stradale e incontri di educazione alla legalità per ragazzi e adulti sia nelle scuole che in alcuni centri di aggregazione.

In totale, nell'ambito del progetto, è stata garantita la sicurezza per 224 manifestazioni, 81 servizi a garanzia della sicurezza stradale e 65 interventi educativi di educazione stradale

Risorse destinate a preventivo: € 66.000,00

Risorse rendicontate: € 65.996,90

2) Servizio di ristorazione scolastica

L'obiettivo del progetto “**Servizio di ristorazione scolastica**” è garantire il funzionamento delle cucine afferenti al sistema integrato zerosei anni assicurando una qualità sempre più alta delle preparazioni a beneficio dei bambini delle scuole infanzia e asili nido comunali per rispondere ai bisogni delle famiglie.

L'aspetto qualitativamente rilevante della ristorazione scolastica offerta dal Comune di Cremona è rappresentato dalla gestione diretta delle cucine. La cucina interna consente di preparare i pasti al momento, da personale qualificato e attento alle necessità dei piccoli utenti con ingredienti freschi e di qualità per il benessere nutrizionale dei bambini, permette inoltre una maggiore flessibilità nella creazione di menù adatti ad esigenze specifiche.

Un aspetto significativo della gestione diretta è che offre l'opportunità di coinvolgere i bambini in attività educative relative al cibo con la possibilità per i cuochi e i loro collaboratori di instaurare una relazione educativa a vantaggio del loro benessere psicofisico. Il momento del pasto rientra a pieno titolo tra le attività educative, è un importante momento socializzazione e apprendimento, dove si possono insegnare valori come il rispetto per il cibo, l'importanza e il piacere del mangiare sano, salutare e insieme.

Il progetto è stato realizzato e ha pienamente garantito la massima efficienza del servizio ristorazione scolastica a beneficio dei bambini e delle famiglie.

Risorse destinate a preventivo: € 8.000,00

Risorse rendicontate: € 8.000,00

3) Coordinamento del Sistema Integrato 0-6

L'obiettivo del progetto “**Coordinamento del sistema integrato zerosei**” è garantire la qualità e l'efficienza di un sistema di coordinamento che coinvolge 13 scuole, oltre 100 insegnanti/educatori, 8 cuochi, 4 “aiuto cuochi”, circa 40 assistenti scolastiche, per offrire quotidianamente servizi educativi ad un bacino di utenza di circa 900 famiglie.

Il sistema è strutturato attraverso un coordinamento centralizzato e un coordinamento diretto in loco nei singoli plessi anche in virtù delle nuove indicazioni nazionali in merito alla figura del coordinatore pedagogico; necessita pertanto di una organizzazione funzionale a sostenerlo e remunerare di conseguenza l'attività in loco delle coordinatrici.

Il ruolo delle coordinatrici di plesso nelle scuole comunali è fondamentale e si sviluppa su vari fronti; le coordinatrici sono figure professionali responsabili della gestione quotidiana e del coordinamento delle attività didattiche e organizzative all'interno di un singolo plesso scolastico, si occupano di monitorare le attività, coordinare le altre educatrici e gestire le assenze.

Il progetto remunerare quest'attività, al momento non altrimenti compensabile, al fine di mantenere gli standard previsti dalla normativa in attesa 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.

Risorse destinate a preventivo: €16.000,00.

Risorse rendicontate: € 16.000,00.

4) Potenziamento delle attività di Orientamento dell'Informagiovani

Il progetto ha sviluppato una serie di azioni connesse con la funzione strategica dell'orientamento quale strumento indispensabile per affrontare la complessità e l'incertezza dei cambiamenti che caratterizzano le varie fasi della vita. L'obiettivo è stato di rispondere ad un bisogno delle famiglie e dai giovani di avere supporto e guida per essere pienamente consapevoli delle proprie scelte di studio e di lavoro.

Elementi migliorativi rispetto agli anni precedenti: sviluppo dei processi di scelta, promozione dell'acquisizione di competenze trasversali (soft skills) come la comunicazione, il lavoro di squadra e *problem solving*, attenzione ai più fragili.

È stata sviluppata un'attività mirata al contrasto alla dispersione scolastica con la sperimentazione di nuovi moduli di orientamento su tematiche connesse al metodo di studio, all'organizzazione del tempo, *life* e *soft skills*, gestione dello stress e dell'ansia da prestazione, etc. Altri interventi si sono focalizzati sull'inclusione sociale a garanzia di un'equa partecipazione alle opportunità formative e orientative e il risultato è stato un rafforzamento del senso di appartenenza e una maggiore integrazione nel contesto scolastico e sociale, con un'attenzione particolare alla valorizzazione delle capacità e al superamento delle barriere strutturali e relazionali.

Sono stati progettati interventi rivolti al potenziamento delle competenze del personale docente attraverso momenti di formazione e confronto, favorendo una gestione più efficace delle dinamiche di classe e dei processi orientativi.

Sono stati introdotti approcci innovativi come l'apprendimento esperienziale e il tutoring tra pari che ha arricchito il repertorio metodologico delle scuole, rendendo le attività più coinvolgenti e rispondenti ai bisogni degli studenti.

Risorse destinate a preventivo: € 4.000,00

Risorse rendicontate: € 4.000,00

6) Contabilità analitica

La contabilità analitica, definita anche contabilità gestionale o contabilità dei costi, ha come obiettivo l'identificazione, l'analisi e la misurazione dei costi e dei ricavi associati alle attività aziendali, catalogate come prodotti e servizi. La contabilità analitica è uno strumento fondamentale per le decisioni aziendali perché aiuta a capire come i costi si distribuiscono all'interno dell'azienda e come si rapportano ai ricavi generati, fornendo informazioni dettagliate per una gestione più efficace.

Il fine è di orientare i centri direzionali verso buone pratiche in un'ottica di efficienza, efficacia ed economicità. La contabilità analitica permette di determinare in dettaglio proventi e costi di ogni Servizio censito che non sono ricavabili dalla contabilità finanziaria, fornisce dati dettagliati sui costi dei servizi erogati.

La contabilità analitica ha un importante ruolo anche nell'ambito della riforma accrual “Dotare le Pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale” inserita anche come riforma abilitante del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), da attuare entro il 2026 come strumento indispensabile per una gestione finanziaria più efficace delle pubbliche amministrazioni.

Operativamente si sviluppa attraverso processi di registrazione, classificazione, analisi, riepilogo e allocazione dei costi e proventi associati al piano dei centri di costo articolato su 5 livelli per un totale di 234 alimentati.

In connessione con gli indicatori di performance dei servizi collegati ai centri di costo più rilevanti, sono disponibili output dei servizi erogati e connessa utenza maggiormente integrati che consentono di determinare i costi unitari per la maggior parte di ogni singolo centro di costo.

Risorse destinate a preventivo: € 5.000,00

Risorse rendicontate: € 4.600,00

7) progetto Reclutamento di Personale

Il progetto “reclutamento del personale” realizzato dal Settore Risorse Umane ha garantito l'efficacia dei processi assunzionali nel rispetto di una normativa in continua evoluzione che, a partire dall'approvazione del decreto legge 36/2022 (Decreto Reclutamento), è stata oggetto di modifiche che hanno avuto un significativo impatto sulle procedure di concorsuali. Un tema non secondario che ha richiesto approfondimenti e analisi è stata quella di dedicare particolare attenzione alla dimensione qualitativa delle nuove assunzioni; tema che scaturisce da un acceso dibattito pubblico in merito alla selettività dei profili, alla riforma dei meccanismi di costruzione dei piani di fabbisogni, alla coerenza con nuovi sistemi di classificazione professionale che guardano alle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

I risultati attesi sono stati raggiunti ed in particolare:

-realizzate le previsioni assunzionali contenute nel Piano del fabbisogno di Personale 2024-2026 (sez. 3 del PIAO);

- è stata sperimentata la procedura di reclutamento di 2 giovani laureati con contratto di apprendistato ai sensi del DL 44/2023 e del decreto DPCM 21 dicembre 2023;
- è stato garantito l’inserimento graduale dei nuovi assunti con accompagnamento e stimolo all’adattamento nel contesto lavorativo al fine di disincentivare dimissioni precoci e scarsa motivazione;
- sono state esaminate le situazioni retributive e previdenziali per i neo assunti da concorsi e selezioni, per le mobilità in ingresso e per il comando-in, in particolare è stata effettuata attività di informazione circa i fondi relativi alla previdenza complementare, pratiche di riscatto, supporto per la ricostruzione di carriere e fascicolo personale;
- è stata sottoscritta una convenzione con l’Università Cattolica del Sacro Cuore per l’acquisizione di giovani laureandi ai sensi della normativa prevista dal DL 44/2023.

Risorse destinate a preventivo: € 4.000,00

Risorse rendicontate: € 4.000,00

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 ha riguardato il consolidamento delle 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 – alla luce delle nuove Linee di Indirizzo per la programmazione sociale territoriale per il triennio 2025-2027 - richiede un rafforzamento degli Uffici di Piano a fronte delle funzioni complesse a cui sono chiamati e che implicano un “ulteriore aggravio in termini di obiettivi e carico di lavoro” pertanto per l’anno in corso il Progetto ha lo scopo di andare a definire analisi e potenziamento delle funzioni in capo all’ufficio coerentemente con la normativa su citata.

La funzione di coordinamento prevede di sviluppare i contenuti della programmazione sociale e l'integrazione con i servizi e le risorse in ambito socio-sanitario in attuazione del sistema di *governance* previsto dal vigente Accordo di programma tra i 48 Comuni dell'ambito. In capo al coordinatore dell'Ufficio di Piano inoltre vi è l'accompagnamento delle attività di partecipazione alla programmazione, ovvero ai gruppi di lavoro/cantieri identificati per l'attuazione del presente Piano di Zona.

Risorse destinate a preventivo: € 5.000,00.

Risorse rendicontata: € 5.000,00.

2) Sistema coordinato regionale di servizi Informagiovani

L'idea di favorire la nascita di un Sistema integrato e coordinato a livello regionale di servizi per l'orientamento scolastico e professionale si è concretizzata 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 ha assegnato il ruolo di Coordinatore regionale dei servizi per l'orientamento scolastico e professionale per il biennio 2023-2024.

Nel corso dell'anno 2024, è stata garantita la piena operatività del Sistema, assicurandone il funzionamento ottimale e il conseguente raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il sistema di governance adottato per la gestione e lo sviluppo del Sistema si è basato su un modello integrato e collaborativo, che ha coinvolto attivamente diversi attori a livello regionale e locale. Tale approccio ha permesso di garantire l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi offerti ai giovani, tenendo in considerazione le specificità territoriali e le esigenze emergenti. In particolare, sono state implementate le seguenti macroattività: supporto amministrativo, per garantire l'efficacia e la funzionalità degli Accordi dal punto di vista procedurale e contabile; segreteria per assicurare la relazione costante con la rete delle realtà aderenti e con ANCI Lombardia, attraverso l'invio di comunicazioni, informative, inviti ad incontri; eventi e iniziative dedicate promosse dal Sistema partecipazione alla governance tecnica, per il supporto alla definizione del piano annuale della programmazione delle attività.

Risorse destinate a preventivo: € 17.500,00

Risorse rendicontate: € 13.227,51

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

Realizzazione di servizi e controlli straordinari denominati SMART (Servizi di Monitoraggio Aree a Rischio del Territorio), da effettuarsi in ore serali e notturne (21.00 – 03.00) ed in giorni prefestivi, aggiuntivi rispetto ai servizi ordinari, per l'intensificazione dell'attività di prevenzione e vigilanza della polizia locale, con particolare riferimento ai controlli di polizia stradale finalizzati al contrasto delle violazioni per eccesso di velocità, della guida sotto l'influenza di alcol o in stato di alterazione psicofisica per uso di sostanze stupefacenti, all'efficienza del veicolo ed alla circolazione dei veicoli più inquinanti, nonché per la prevenzione dei rischi in materia di sicurezza urbana ed annonaria.

Il progetto ha garantito il potenziamento dei servizi rispetto a quelli ordinari e sono conseguentemente aumentati il numero di veicoli e conducenti sottoposti a controlli stradali, con particolare riguardo alla verifica del rispetto delle norme sull'abuso di bevande alcoliche, dando altresì l'occasione agli operatori di polizia locale di nuova nomina di accrescere la loro professionalità "sul campo" in affiancamento ad operatori esperti

Risorse destinate a preventivo: € 4.350,00

Risorse rendicontate: € 3.007,51