



Cremona

COMUNE DI CREMONA

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

All. A)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

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	10
2.3 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027	11
2.4 Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027	12
2.5 Formazione	14
2.6 Piano della Qualità	16
2.7 Smart Working	18
3 I risultati del sistema di gestione della performance	19
3.1 I risultati del sistema di gestione della Performance del personale Dirigente	20
3.2 I risultati raggiunti sulle performance 2025 dal personale responsabile di Elevata Qualificazione	35
3.3 I risultati raggiunti sulle performance 2025 del personale non dirigente e non responsabile di EQ	38

1 Il Comune di Cremona in breve

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

SCHEDA 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 01/01/2026	71.093
Numero dipendenti al 31/12/2025	646

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 2025 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 30 aprile 2026, cui si rinvia.

2) Definizione e assegnazione degli obiettivi, interventi prioritari da realizzarsi in ottica annuale, biennale o triennale. 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. Per l’anno 2025 inoltre, l’Amministrazione Comunale di Cremona ha voluto valorizzare il lavoro di squadra creando trasversalità degli obiettivi che viene definita all’interno di “Silos di Valore Pubblico” così declinati: “Cresco”, “Curo”, “Partecipo”.

3) Coerentemente con la scheda di misurazione e valutazione per il 2025, 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 2025. Si richiama, ad integrazione, il Rendiconto della gestione di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 30 aprile 2026 con la quale si approvavano:

- il quadro di sintesi della gestione
- il risultato di amministrazione
- la gestione corrente articolata nella parte entrata e spesa
- la gestione in conto capitale
- la gestione dei residui
- la gestione di cassa
- la tempestività dei pagamenti
- i parametri di deficitarietà
- i vincoli di finanza pubblica
- il piano nazionale ripresa e resilienza
- l’analisi della gestione economico – patrimoniale
- tra gli allegati, richiamando le partecipazioni del Comune di Cremona, lo stato di attuazione degli obiettivi strategici al 31 dicembre 2025 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 2025 nel sito istituzionale del Comune.

7) La Relazione sulla Performance 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. 301 del 30 dicembre 2024 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027”;
- Decreto Segretario Generale PG 4943 del 15 gennaio 2025 “Individuazione del personale addetto alla gestione delle segreterie assessorili nonché delle modalità da attuare in caso di assenza o impedimento.”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 12 febbraio 2025 “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027”;
- Decreto Sindacale PG 14387 del 13 febbraio 2025 “Proroga dell’incarico dirigenziale di Comandante Polizia Locale, ex articolo 110, comma 1, del D.lgs. 267/2000, al Dott. Iubini Luca dal 14 febbraio 2025 sino al 13 febbraio 2027.”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 19 febbraio 2025 “Approvazione del Piano Triennale per la Transizione Digitale 2024-2026 del Comune di Cremona, stato di attuazione 2024 e azioni previste nel 2025 e 2026, in riferimento al Piano Triennale per l'Informatica nella pubblica amministrazione edizione 2024-2026 elaborato da AgID ai sensi dell’articolo 14-bis, comma 2, lettera b) del Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD).”;
- Determinazione Dirigenziale n 306 del 24 febbraio 2025 “Costituzione del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l’anno 2025.”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 27 febbraio 2025 “Variazioni al Bilancio di Previsione 2025-2027 e relativi allegati - Primo provvedimento”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 28 febbraio 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Primo provvedimento di variazione;
- Deliberazione di Giunta Comunale 55 del 12 marzo 2025 “Aggiornamento dei componenti dell'Ufficio per il Digitale dell'Ente di

- cui alla Delibera di Giunta Comunale n.298 del 21 dicembre 2022.”;
- Decreto Sindacale PG 23750 del 14 marzo 2025 “Nomina dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione del Comune di Cremona”;
 - Decreto del Segretario Generale PG 25869 del 20 marzo 2025 “Nomina della struttura tecnica interna a supporto dell’attività del Nucleo di Valutazione.”;
 - Decreto Sindacale PG 25874 del 20 marzo 2025 “Conferimento dell’incarico di direzione del Settore Partecipazione, Comunità, Sport dal 1° aprile 2025 fino alla scadenza del mandato amministrativo 2024/2029, alla Dott.ssa Tania Secchi.”;
 - Decreto Sindacale PG 25888 del 20 marzo 2025 “Conferma in capo al Dott. Corrado Gozzetti, fino a scadenza del mandato amministrativo 2024/2029 dell’incarico dirigenziale del Settore ridenominato a partire dal 1° aprile 2025 “Provveditorato, Gare Partecipate” e contestuale nomina dell’“Economo comunale”.
 - Determinazione Dirigenziale n 564 del 31 marzo 2025 “Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2025.”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 2 aprile 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Secondo provvedimento di variazione;
 - Determinazione Dirigenziale n 649 del 11 aprile 2025 “Utilizzo del Fondo risorse decentrate per la corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità e per le indennità funzioni di polizia per l’anno 2024.”;
 - Determinazione Dirigenziale n 650 del 11 aprile 2025 “Utilizzo del Fondo risorse decentrate per la corresponsione degli incentivi al personale addetto al cerimoniale che assiste la celebrazione di matrimoni o unioni civili per l'anno 2024.”;
 - Determinazione Dirigenziale n 710 del 18 aprile 2025 “Utilizzo del Fondo risorse decentrate per la corresponsione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge: incentivi per i Messi Notificatori anno 2024.”;
 - Decreto Dirigenziale PG 35629 del 22 aprile 2025 “Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Segreteria Generale, Organi Istituzionali, Archivio e Protocollo” dal 1° maggio 2025 al 1° maggio 2028 alla dipendente Chiara Agati.”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 30 aprile 2025 “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027: modifica del Funzionigramma dell’Ente.”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 30 aprile 2025 “Pesatura delle posizioni dirigenziali e dei responsabili di Elevata Qualificazione dell'Ente: parziale modifica della deliberazione n. 72 del 27/3/2024.”;
 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 30 aprile 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Terzo provvedimento di variazione;
 - Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 30 aprile 2025 “Approvazione del Rendiconto della Gestione del Comune di Cremona per l'esercizio finanziario 2024”;
 - Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 30 aprile 2025 “Deliberazione n. 55 del 19 dicembre 2024 “Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2025-2027”: aggiornamenti.”;

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 30 aprile 2025 “Variazioni al Bilancio di Previsione 2025-2027 e relativi allegati - Secondo provvedimento”;
- Decreto Segretario Generale PG 41718 del 13 maggio 2025 “Individuazione nominativa del personale assegnato ai Settori dell’Ente. Richiesta di trasmissione dei decreti di assegnazione settoriali.”;
- Determinazione Dirigenziale n 1005 del 4 giugno 2025 “Costituzione del Fondo per il potenziamento degli uffici comunali e il riconoscimento degli incentivi al personale dipendente dedicato alla gestione delle entrate tributarie del Comune – anno 2024, a seguito dell'entrata in vigore dell’art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018 n. 145. Approvazione della spesa e relativa liquidazione dell’incentivo al personale dipendente”;
- Determinazione Dirigenziale n 1056 del 10 giugno 2025 “Retribuzione di risultato del Segretario Generale riferita all'anno 2024”;
- Determinazione Dirigenziale n 1057 del 10 giugno 2025 “Retribuzione di risultato da corrispondere al personale dirigente per l’anno 2024”;
- Determinazione Dirigenziale n 1058 del 10 giugno 2025 “Retribuzione di risultato da corrispondere al personale incaricato di Elevata Qualificazione per l'anno 2024”;
- Determinazione Dirigenziale n 1272 del 14 luglio 2025 “Liquidazione dei premi correlati alla Performance individuale del personale insegnante delle scuole per l'infanzia e degli asili nido del Comune di Cremona e ricognizione complessiva dell'utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2024.”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 14 luglio 2025 “Verifica degli equilibri generali del Bilancio di Previsione 2025-2027”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 14 luglio 2025 “Assestamento generale del Bilancio di Previsione 2025-2027.”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 16 luglio 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Quarto provvedimento di variazione;
- Decreto Dirigenziale PG 62973 del 22 luglio 2025 “Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Bandi, Sviluppo territorio Cooperazione internazionale Servizi di supporto” dal 1° agosto 2025 al 1° agosto 2028 al dipendente Luca Beltrami.”;
- Decreto Dirigenziale PG 64730 del 28 luglio 2025 “Conferimento, ai sensi dell'art.18 del CCNL 16 novembre 2022, dell'incarico di Elevata Qualificazione del “Servizio Reti di Comunità” dal 1° agosto 2025 al 31 luglio 2028 alla dipendente Gagliardi Silvia Martina.”;
- Decreto Dirigenziale PG 65826 del 31 luglio 2025 “Assegnazione del personale a tempo indeterminato del Settore UNITA DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE”;
- Decreto Sindacale PG 66290 del 31 luglio 2025 ”Aggiornamento degli incarichi di temporanea sostituzione delle direzioni dei Settori dell’Ente Comunale fino a scadenza del mandato amministrativo 2024/2029.”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 1° agosto 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Quinto provvedimento di variazione;

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 197 del 13 agosto 2025 “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 27 agosto 2025 “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 a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 209 del 2025 “correttivo appalti” e della Legge n. 105/2025 “decreto infrastrutture”.
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 13 ottobre 2025 “Variazioni al Bilancio di Previsione 2025-2027 e relativi allegati - Terzo provvedimento”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 13 ottobre 2025 “Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 19 dicembre 2024 “Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2025-2027”: aggiornamenti Sezione Operativa – Parte seconda.”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 273 del 15 ottobre 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Sesto provvedimento di variazione;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 313 del 26 novembre 2025 “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027: monitoraggio, aggiornamenti e determinazioni.”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 27 novembre 2025 “Verifica degli equilibri generali del Bilancio di Previsione 2025-2027 – Secondo provvedimento”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 27 novembre 2025 “Variazioni al Bilancio di Previsione 2025-2027 e relativi allegati - Quarto provvedimento”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 323 del 3 dicembre 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Settimo provvedimento di variazione;
- Decreto Sindacale PG 108158 del 16 dicembre 2025 “Costituzione del Gruppo di Lavoro Spazi Uffici comunali.”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 352 del 17 dicembre 2025 “Profili Professionali dell'Ente. Ulteriore integrazione del relativo elenco.”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 18 dicembre 2025 “Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2026-2028”;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 18 dicembre 2025 “Approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028 e relativi allegati e del Piano degli indicatori e risultati attesi.”;
- Decreto Sindacale PG 110494 del 22 dicembre 2025 “Costituzione del Gruppo di Lavoro Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile PAES”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 362 del 30 dicembre 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028”.
- Comunicazione del Segretario Generale del 27 febbraio 2026, protocollo numero 20947, relativa alla “Rendicontazione Sistema Misurazione e Valutazione al 31 dicembre 2025 – Dirigenti - Relazione sulla performance 2025”;

2.2 Definizione nuovi assetti organizzativi

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 12 febbraio 2025 ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.” l’Ente è intervenuto a modificare l’assetto organizzativo con due date di decorrenza distinte, ossia il primo aprile 2025 ed il primo agosto 2025 approvando le seguenti modifiche:

Con decorrenza dal 1° aprile 2025:

- nell’ “Area Servizi alla Comunità”, istituzione di un nuovo Settore, denominato “Partecipazione, Comunità, Sport”, a cui faranno riferimento i seguenti Servizi e Uffici:
 - Servizio Progetti e Risorse (con cessazione a partire dal 1° agosto 2025);
 - Servizio Quartieri, Beni Comuni (passaggio dal Settore Politiche Sociali, con cessazione dal 1° agosto 2025);
 - Servizio Comunicazione (passaggio dal Settore Unità Direzionale Segretario Generale dal 1° aprile 2025);
 - Ufficio Stampa (passaggio dall’Unità Direzionale Segretario Generale dal 1° aprile 2025);
 - Ufficio Sport (passaggio dal Settore Sport, Provveditorato dal 1° aprile 2025).
- Istituzione all’interno del Settore “Cultura e Turismo” di due Uffici:
 - Ufficio Biblioteche e lettura
 - Ufficio Musica ed Eventi, all’interno del Servizio Promozione, Informazione, Accoglienza Turistica.
- Ridenominazione dell’Area “I Risorse e Servizi di Staff” in “Area Risorse e Servizi di Staff”
- Ridefinizione, all’interno del Settore “Unità Direzionale Segretario Generale”, del Servizio “Segreteria Generale, Organi Istituzionali, Archivio e Protocollo, Anticorruzione e Trasparenza” in Servizio “Segreteria Generale, Organi Istituzionali, Archivio e Protocollo”.
- Rappresentazione all’interno del Settore “Unità Direzionale Segretario Generale”
 - dell’Ufficio Anticorruzione e Trasparenza quale ufficio facente diretto riferimento al Segretario Generale, e
 - della “Cabina di Regia PNRR” di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 17 in data 25 gennaio 2023 con la quale è stata costituita la Cabina di regia PNRR con funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva di tutto l’Ente all’attuazione del PNRR.
- Cessazione dell’Area “ II Risorse e Servizi di Staff”
- Cessazione all’interno dell’Area “II Risorse e Servizi di Staff” del Settore “Sport, Provveditorato” (Direzione d’Area)
- Ridenominazione del Settore “Gare, Partecipate, PNRR” in “Provveditorato, Gare, Partecipate” e contestuale assegnazione all’interno dell’Area “Risorse e Servizi di Staff”.
- Istituzione nell’Area “I Gestione Territorio” di un’Alta Specializzazione denominata “Amministrazione e Bilancio”, a supporto dei Settori Programmazione Progettazione Esecuzione Manutenzione (Direzione d’Area) e Mobilità Sostenibile, Verde Pubblico Protezione Civile.
- Istituzione, all’interno del Servizio Progettazione Verde, Rigenerazione Urbana, Piccole cose del Settore Mobilità Sostenibile, Verde Pubblico Protezione Civile dell’Ufficio “Progettazione Verde”.

- Creazione, nell'Area "II – Gestione Territorio", Settore "Area Vasta, Ambiente, Transizione Ecologica" dell'Ufficio "Energia"; nel Servizio "Ambiente ed Ecologia" del Settore "Area Vasta, Ambiente, Transizione Ecologica" dell'Ufficio Food Policy".

Con decorrenza dal 1° agosto 2025:

- nell'Area "Servizi alla Comunità", Settore "Partecipazione, Comunità, Sport" creazione del nuovo Servizio "Reti di Comunità" e cessazione dei Servizi "Progetti e Risorse" e "Quartieri Beni Comuni".
- Istituzione, all'interno del Settore "Unità Direzionale Segretario Generale" del Servizio "Bandi, Sviluppo Territorio, Cooperazione Internazionale, Servizi di Supporto" al quale sono associati due nuovi Uffici, denominati "Ufficio Europa" e "Ufficio Sviluppo Territorio, Cooperazione Internazionale".

Il nuovo assetto risulta così configurato:

- 4 Aree: Servizi alla Comunità; Area Risorse e Servizi di Staff, Area I-Gestione del Territorio, Area II-Gestione del Territorio.
- 1 Unità Direzionale Segretario Generale
- 13 Settori
- Dal 1° aprile 2025 34 Servizi e dal 1° agosto 2025 34 Servizi.
- 3 Unità di Alta Specializzazione
- 1 Cabina di Regia PNRR.

Al fine di dare coerenza al nuovo Assetto Organizzativo si è provveduto all'adeguamento del Funzionigramma per la puntuale declinazione delle macro funzioni dei Settori e delle specifiche competenze dei Servizi e degli Uffici con Deliberazione di Giunta

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 30 aprile 2025 si è dato corso alla pesatura delle posizioni dirigenziali e dei Responsabili di Elevata Qualificazione.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 30 aprile 2025 avente ad oggetto: "Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027: modifica del Funzionigramma dell'Ente."

2.3 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027

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

- n. 301 del 30 dicembre 2024 ad oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027"
- n. 29 del 12 febbraio 2025 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027";
- n. 47 del 28 febbraio 2025 "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027" – Primo provvedimento di variazione;
- n. 84 del 2 aprile 2025 "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027" – Secondo provvedimento di variazione;
- n. 105 del 30 aprile 2025 "Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027: modifica del Funzionigramma dell'Ente.";

- n. 109 del 30 aprile 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Terzo provvedimento di variazione;
- n. 189 del 16 luglio 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Quarto provvedimento di variazione;
- n. 196 del 1° agosto 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Quinto provvedimento di variazione;
- n. 197 del 13 agosto 2025 “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.”;
- n. 273 del 15 ottobre 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Sesto provvedimento di variazione;
- n. 313 del 26 novembre 2025 “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027: monitoraggio, aggiornamenti e determinazioni.”;
- n. 323 del 3 dicembre 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027” – Settimo provvedimento di variazione;
- n. 362 del 30 dicembre 2025 “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028”

Il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) riporta l’indice sistematico, cui si rinvia:

1. Sezione 1: Scheda anagrafica dell’Amministrazione

2. Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione Valore pubblico

2.2 Sottosezione Performance

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

3. Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. Sezione 4: Monitoraggio.

2.4 Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027

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

Consistenza del personale	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personale a tempo indeterminato	619	594	592	581	570	589	609
Di cui Dirigenti	9	9	8	8	8	10	10
Di cui posizioni organizzative*	34	34	33	36	33	35	34
Personale a tempo determinato**	42	69	61	34	49	61	36
Di cui Dirigenti (ex art. 110 TUEL)	1	1	1	3	2	3	3

Segretario Generale	1	1	1	1	1	1	1
Totale personale in servizio (escluso il Segretario)	661	663	653	615	619	650	646
Collaborazioni Coordinate e Continuative	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0	0

*Nel computo delle EQ si tiene conto di tutti gli incarichi affidati nell'anno 2025 inclusi quelli di durata inferiore ai 12 mesi.

Fonte: Rendiconto anno 2025

** 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).

Anno 2025: n. 2 Area Segretario Generale (2 art. 90 TUEL Ufficio di Gabinetto), n. 2 al Settore Economico Finanziario (n. 1 dirigente art. 110 e n.1 Funzionario Contabile CFL), n. 1 al Settore Polizia Locale (1 Comandante art. 110), n. 1 al Settore Urbanistica, Commercio Artigianato SUAP-SUE e Area Vasta (dirigente art. 110), n. 15 al Settore Politiche Educative, Istruzione (n. 14 personale educativo scuole infanzia e asili nido,– 1 Alta Specializzazione), n. 4 al Settore Programmazione Progettazione (n. 1 assunto nell’ambito del PNRR DL 152, art. 31bis, n. 1 Apprendista, n. 2 istruttori), n. 5 apprendisti al Settore Mobilità sostenibile, n. 5 al Settore Politiche Sociali (1 assistente sociale e 3 funzionari , di cui n. 1 CFL, imputati su finanziamenti esterni, e n. 1 Alta Specializzazione imputata su finanziamenti esterni), n. 1 al Settore Ambiente (n. 1 apprendista).

Con deliberazione n. 29 del 12 febbraio 2025 (cui si rinvia per ogni dettaglio), la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale del fabbisogno del personale - sez 3 del PIAO - 2025-2027, 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 2025-2027 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 2025/2027.

Con deliberazione n. 7 del 30 aprile 2026 il Consiglio Comunale ha approvato il Rendiconto della Gestione del Comune di Cremona per l'esercizio finanziario 2025.

Nell’anno 2025 è stato garantito il rispetto del valore soglia di cui al DM 17/12/2020; a fronte di previsioni assunzionali di 66 unità di personale a tempo indeterminato (incluse n. 18 progressioni tra le aree) e 54 a tempo determinato (di cui 32 eterofinanziate), sono state assunte 62 unità a tempo indeterminato e 42 unità a tempo determinato.

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 14 gennaio 2025.

Questo documento strategico si collega agli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l’importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il

miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

La direttiva punta a: promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni, introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico, rafforzando la partecipazione attiva dei dipendenti con un obiettivo concreto: già a partire dal 2025 ciascun dipendente è tenuto a completare 40 ore di formazione.

L'ufficio Formazione ha pianificato e realizzato interventi formativi sia trasversali (comuni a tutti i Settori, quali i percorsi formativi interni e per la piattaforma Syllabus), sia settoriali, sulla base delle rilevazioni dei fabbisogni formativi condotte dai Dirigenti dell'Ente e puntualmente individuati nel Piano di Formazione 2025 approvato all'interno del PIAO 2025 - 2027 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 12 febbraio 2025.

Anche nell'ottica del recepimento di quanto formulato nella Direttiva Zangrillo, il monte ore formativo di Ente è notevolmente aumentato, con formazione specialistica strutturata a seconda delle peculiari necessità formative di Settore; questo risultato è stato ottenuto anche grazie ad una collaborazione strutturale dell'Ufficio Formazione in diretta connessione con Dirigenti, Responsabili di EQ e referenti formazione individuati quale rete capillare nei Settori.

Di particolare rilievo l'attività formativa interna preliminare rivolta ai dipendenti candidati alle progressioni straordinarie tra le aree 2025, aperta anche a tutti gli interessati alle tematiche formative trasversali.

È continuata la formazione già avviata sul Codice dei Contratti Pubblici, unitamente al percorso formativo Syllabus, nonché l'approfondimento formativo dedicato specificatamente alle tematiche di: BIM, contabilità ACCRUAL, fascicolazione e gestione documentale, digitalizzazione e management. Si evidenziano gli interventi formativi specifici rivolti al personale del Settore Politiche Educative e Settore Polizia Locale (nuovi ingressi) ed inoltre la formazione continua sulle tematiche di anticorruzione, privacy e trattamento dati personali rivolta a tutto il personale dell'Ente.

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 2025 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 2025 l'attività del “Sistema di Gestione della Qualità (SGQ)” 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 2025 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 mantenimento di certificazione effettuata lo scorso dicembre 2024 (erano state rilasciate alcune lievi osservazioni).

L'applicazione del Sistema Gestione Qualità (SGQ) del Comune di Cremona ha comportato anche per il 2025:

- 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;
- 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
Servizio Gare
Ufficio Formazione, Sistema Qualità e Smart Working.

- A supporto dell'SGQ è stato perfezionato nell'anno 2025 l'acquisto di un software specifico per la digitalizzazione del SGQ dell'Ente: dopo l'avvio della fase di configurazione, il software sarà utilizzato a partire dall'anno 2026 al fine di agevolare la digitalizzazione di tutta la documentazione in tema di qualità e tutti i passaggi previsti dalla normativa ISO. A tal fine, nel corso del 2025, tutta la documentazione predisposta dai Settori/Servizi dell'Ente in merito alla qualità è stata migrata dal Server al nuovo applicativo in cloud: apposite linee guida, anche attraverso un'alberatura, sono state divulgate agli Auditor in appositi incontri formativi, quali indicazioni da seguire per avviare la migrazione dei documenti e la connessa ulteriore digitalizzazione e reingegnerizzazione.
- Nello specifico, la normativa ISO rappresenta un'opportunità per riesaminare in chiave trasversale l'attuale sistema gestionale dei processi rientranti nell'ambito di certificazione, per guidarlo verso i risultati di sostenibilità, di soddisfazione del cittadino e del personale, oltre che di interesse della collettività.
- La norma relativa alla Certificazione di Qualità ha previsto il superamento della visita di mantenimento nell'anno 2025 da parte dell'organismo abilitato, a seguito del rinnovo ottenuto nel 2024.
- In particolare, l'Ente Comunale ha promosso un'attività finalizzata a rafforzare i riferimenti ed i principi dello sviluppo organizzativo, la qualità dei servizi, lo sviluppo delle risorse umane coinvolte, la semplificazione e sicurezza dei processi; ciò con la consapevolezza che il modello ISO 9001 può essere uno strumento per supportare l'organizzazione nel gestire il cambiamento.
- E' stata altresì verificata, aggiornata e snellita tutta la documentazione del Sistema di Gestione per la qualità, in particolare: politica per la qualità, analisi del contesto e degli stakeholder, procedure gestionali e istruzioni operative, eventuale modulistica e registrazioni, analisi dei rischi, ruoli e responsabilità del personale e mappatura delle competenze (con particolare riferimento alla modulistica di identificazione degli Auditor interni), standard dei servizi erogati e relativa Carta dei Servizi.
- Nel corso del 2025 a seguito dell'adozione del nuovo assetto organizzativo sono state ridefinite alcune estensioni del Sistema Qualità ad altri ambiti dell'Ente.
- Nella seconda metà del 2025 sono state svolte formali verifiche interne (Audit interni nel periodo ottobre-novembre) per: verificare il rispetto e il corretto funzionamento del SGQ, rivedere, mettere a punto e snellire la documentazione prescrittiva e di registrazione, preparare tutto il personale coinvolto alle successive visite di certificazione dell'Organismo di certificazione. Le verifiche di Audit

interno consistono nell'accertare, con spirito collaborativo, che quanto definito nelle procedure e nelle istruzioni operative venga rigorosamente rispettato e sia efficace al conseguimento dei risultati dei processi considerati; è stata rispettata la rotazione per l'individuazione degli Auditor interni in modo che ogni anno tutto il personale aderente cambi la sede ove svolgere l'Audit.

- L'11 dicembre 2025 è stato effettuato l'incontro del Riesame della Direzione, per verificare il corretto funzionamento globale del SGQ ed attuare le azioni conseguenti: particolare attenzione è stata posta alla digitalizzazione e all'archiviazione documentale. Durante il Riesame di Direzione sono state analizzate e valutate le segnalazioni, le non conformità e i reclami dei cittadini e attuate le azioni conseguenti (azioni correttive o di miglioramento). Durante l'anno sono state svolte azioni di sensibilizzazione e formazione sul campo con tutto il personale coinvolto, per una corretta implementazione e gestione delle attività relative al SGQ. Per alcuni processi afferenti ai Servizi facenti parte del SGQ sono state svolte azioni di supporto nella conduzione di eventuali indagini di Customer Satisfaction verso i propri clienti/utenti, relativamente agli aspetti di qualità. Il 17 e 18 dicembre 2025 sono state svolte le visite di rinnovo della certificazione, da parte dell'Organismo/Ente di certificazione individuato per il biennio 2025-2026. Durante le visite sono stati valutati i processi con un approccio costruttivo ed orientato all'efficacia del risultato; sono state formulate alcune osservazioni, come opportunità di miglioramento, riguardanti alcuni specifici processi.
- L'organismo abilitato, a seguito di emissione di certificato di transfer di certificazione del 18/11/2025, ha confermato con proprio report interno (rif. 29249664/1-21324336852) che il sistema di Gestione per la Qualità del Comune di Cremona è conforme alla normativa ISO 9001:2015.

2.7 Smart Working

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.

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 2025 si è proceduto con un aggiornamento.

Nello specifico, con Deliberazioni 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;

- n. 313 del 26 novembre 2025 avente ad oggetto:” Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027: monitoraggio, aggiornamenti e determinazioni.” è stata aggiornata la Sezione 3: Organizzazione e capitale umano – Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile relativamente alla proroga degli effetti della succitata Deliberazione fino al 28 febbraio 2026, al fine di consentire, nell’ambito della redazione del nuovo PIAO 2026–2028, una complessiva revisione, integrazione e riformulazione dei progetti in materia di Lavoro Agile.

Nell’ambito del Piano dell’Ente in tema di Lavoro Agile è inclusa 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 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 11 dicembre 2025 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo area della Dirigenza anno 2025, con allegata la relativa scheda di valutazione 2025.

Nell'ambito della scheda di misurazione e valutazione dei risultati 2025 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 2025 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 7 del 30 aprile 2026 il raggiungimento degli equilibri di bilancio è stato conseguito; il Conto del Bilancio 2025 del Comune di Cremona evidenzia un avanzo di amministrazione pari a € 36.211.561,49.

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.

Inoltre, per l'anno 2025 è stata inserita una penalità per mancato rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali nella quale si prevede una penalizzazione del 30% della retribuzione di risultato.

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 delle posizioni 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 per una delle graduatorie in una fascia che posizioni l'Ente tendenzialmente entro il 30° posto. Eventuali situazioni straordinarie e/o di criticità potranno essere valutate anche al fine di considerare solo alcune graduatorie

L'esito dell'indagine condotta dal Sole 24 Ore classifica Cremona al 14° posto della graduatoria, rispetto ai 107 Comuni capoluoghi di Province.

L'esito dell'indagine condotta da ItaliaOggi colloca Cremona al 39° posto della graduatoria.

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

B – Riduzione dei residui attivi: punti 5

L'obiettivo prevede il Raggiungimento al 31/12/2025 di almeno il 42% derivante dal rapporto percentuale tra reversali su residui del titolo 1° e 3° nell'ottica di ridurre l'ammontare del FCDE e poter liberare risorse nonché a garanzia del fondo di cassa.

Le riscossioni del titolo 1 – entrate tributarie, con riferimento ai residui attivi 2024 e precedenti all'1/1/2025, risultano pari a euro 10.158.779,02 a fronte di accertamenti pari a euro 17.428.127,81. Per ogni titolo è stata mantenuta la medesima modalità di calcolo. Le riscossioni e gli accertamenti del titolo 3 - entrate extratributarie, risultano rispettivamente euro 7.691.951,81 e euro 15.676.671,30.

Considerando i titoli sopraelencati, è garantita una media complessiva che si assesta al 53,92 %.

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.

B – Grado di raggiungimento degli obiettivi (individuali e trasversali) assegnati: 50 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 50 punti su 100.

L'indirizzo che l'Amministrazione Comunale di Cremona intende dare alla struttura dirigenziale è principalmente il privilegiare il lavoro di squadra; in particolare con la Deliberazione n. 197/2025 le trasversalità vengono valorizzate attraverso una declinazione all'interno dei "SILOS" /VALORE PUBBLICO "Cresco", "Curo", "Partecipo". In questa logica nell'ambito di ciascuno dei 3 "SILOS" sono previsti obiettivi direzionali "principali" e obiettivi direzionali "derivati" (ossia indotti da obiettivi di altri Dirigenti).

Il punteggio massimo di 50 è così distribuito:

- 25 punti collegati al grado di raggiungimento degli obiettivi principali
- 25 punti in base al grado medio di raggiungimento dei Silos/Valore pubblico. In particolare, il punteggio collegato ai Silos viene calcolato come percentuale media di raggiungimento dei 3 Silos, ciascun Silos essendo valutato in base al grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi (principali e derivati) nello stesso inseriti.

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 2025-2027, 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. 197 del 13 agosto 2025 è stato approvato il Piano degli obiettivi 2025-2027 e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 313 del 26 novembre 2025 il Piano degli obiettivi 2025-2027 è stato successivamente aggiornato.

L'allegato B) alla relazione sulla performance riporta lo stato di attuazione degli obiettivi di performance al 31 dicembre 2025 articolati per linea di mandato.

Invece il grado di raggiungimento di ciascun Silos è così suddiviso:

- Cresco 89,4%
- Curo 92,1%
- Partecipo 95,9%

C - Indicatori di performance dei servizi assegnati output, utenza, standard dei servizi erogati: 15 punti

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

L'analisi relativa ai servizi erogati è stata sviluppata negli anni relativamente a indicatori di output (prestazioni erogate) e target (valore dello standard a consuntivo), nonché dai volumi di utenza destinataria dei servizi; nel tempo le schede sono state riprogettate e revisionate per allinearle ai cambiamenti dell'Organigramma e dei Servizi dell'Ente.

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 monitorarne 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 239 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. Reti di comunità

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

- 24. Urbanistica
- 25. Edilizia
- 26. Imprese
- 27. Distretto urbano del commercio

Servizi ambientali e di mobilità

- 28. Ambiente e impianti termici
- 29. Ecologia
- 30. Ciclo Rifiuti
- 31. Animali
- 32. Area Vasta
- 33. Verde
- 34. Manutenzione strade
- 35. Sosta e varchi
- 36. Manomissioni suolo pubblico

Servizi museali e culturali

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

Servizi relativi al patrimonio della città

- 42. Patrimonio
- 43. Patrimonio di terzi

- 44. Gestione ERP
- 45. Manutenzione sedi istituzionali, musei, ERP
- 46. Manutenzione edilizia scolastica, sportiva, cimiteriale
- 47. Manutenzione impianti del patrimonio edilizio
- 48. Progettazione

Servizi Consiglio, Giunta Comunale e Partecipate

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

Servizi finanziari

- 53. Gestione contabilità e bilancio
- 54. Entrate
- 55. Impegni
- 56. Spesa
- 57. Contabilità economico-patrimoniale

Servizi tributari

- 58. Recupero evasione e elusione fiscale
- 59. Tributi

Servizi del personale

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

Servizi per la comunicazione e i rapporti con il cittadino

- 66. Comunicazione esterna

- 67. Corrispondenza e protocollo informatico
- 68. Contratti e avvocatura

Servizi economato

- 69. Allestimenti
- 70. Provveditorato

Servizi informatici

- 71. Sistema informativo territoriale
- 72. ICT e Agenda Digitale

Servizi amministrativi

- 73. Consulenza giuridico amministrativa sugli appalti
- 74. Gestione procedura di gara
- 75. Bandi, Sviluppo territorio, Cooperazione internazionale, Servizi di supporto

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 2025 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 15 punti.

La rendicontazione di 728 indicatori di performance ha dato evidenza dei seguenti risultati rispetto agli standard approvati e rimodulati in corso d'anno per effetto della riprogettazione del 2025:

- 579 indicatori con risultato di miglioramento pari al 79,53%
- 45 indicatori con risultato di invarianza pari al 6,18%
- 82 indicatori con risultato in peggioramento pari al 11,26%
- 22 indicatori con risultato non valutabile pari al 3,02%

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 2025, per ogni mappa dei servizi.

D – Promozione della formazione dei dipendenti (Direttiva Zangrillo): 5 punti

Al fine di assicurare il rispetto della Direttiva “Zangrillo” del 14 gennaio 2025 in tema di formazione, ogni dirigente ha dovuto assicurare la partecipazione attiva a iniziative formative erogate da terzi o erogate all’interno dell’ente e del Settore anche a cura del dirigente medesimo e/o dei propri collaboratori. Il punteggio massimo di 5 punti è stato così suddiviso:

- 3 punti: Se tutti i dipendenti assegnati al proprio Settore hanno raggiunto l’obiettivo delle 40 ore di formazione della direttiva Zangrillo; a tal fine devono essere tenuti in considerazione: le presenze in servizio, i profili professionali, le aree di appartenenza dei dipendenti oltre che la formazione effettuata autonomamente da questi ultimi e che il dirigente riconosca utile per le funzioni ricoperte;
- 2 punti: Erogazione diretta di formazione interna al Settore e/o all’ente.

Nel caso di dipendenti assunti o cessati in corso d’anno le 40 ore saranno riparametrate in proporzione al periodo di servizio.

La maggior parte dei Dirigenti ha garantito, almeno parzialmente l’erogazione diretta di formazione interna al proprio Settore o all’Ente in generale. Buona parte dei dipendenti è riuscita a completare l’obiettivo delle 40 ore di formazione nel corso dell’anno in sensibile aumento rispetto all’anno precedente.

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 0,73 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 2,27 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 0,85 punti
Da notare che per tutti e tre gli ambiti vi è stato un aumento medio di punteggio.

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 2025.

Il sondaggio è stato lanciato, attraverso il ricevimento di mail dedicata, il 25 febbraio e chiuso il 12 marzo 2025 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 – 3,38
Risposte a domanda 2 – 3,31
Risposte a domanda 3 – 3,39
Risposte a domanda 4 – 3,33
Risposte a domanda 5 – 3,37
Risposte a domanda 6 – 3,61
Risposte a domanda 7 – 3,56
Risposte a domanda 8 – 3,42

La partecipazione dei dipendenti assegnati alle singole Direzioni è pari al 65,8% in crescita di quasi quattro punti percentuali rispetto al 2024.

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

Laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, consegnerà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti. La valutazione viene effettuata a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della verifica dell'ottemperanza alle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In particolare, saranno presi in esame:

- 1) rispetto dei termini procedimentali;
- 2) rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
- 3) distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
- 4) presidio degli accessi civici pervenuti ex art. 5 del d.lgs. 33/2013 (con restituzione dati);
- 5) osservanza del Regolamento per l'attribuzione degli incarichi extra-istituzionali ai dipendenti;

- 6) controllo a campione sulle autocertificazioni;
- 7) presidio acquisizione di rito attestazioni circa l'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione in tutti i casi previsti;
- 8) esito del controllo successivo agli atti ai sensi del DL n. 174/2012 (convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213);
- 9) miglioramento trend atti amministrativi (misura inserita nel PIAO a partire dal 2024 e confermata nel 2025);
- 10) ricognizione periodica della check list recante gli indicatori sintomatici di operazioni sospette secondo le indicazioni UIF – misura generale.

Annualmente è previsto almeno un monitoraggio avente ad oggetto le misure sopra indicate. Le penalità saranno applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno degli *items* indicati oggetto di monitoraggio. Le mancate rendicontazioni determineranno una penale pari a 10 punti, graduata in base al numero di rilievi riscontrati:

Rilievi 0	penalizzazione punti 0
Rilievi da 1 a 3	penalizzazione punti 2
Rilievi da 4 a 6	penalizzazione punti 4
Rilievi da 7 a 9	penalizzazione punti 5
Rilievi oltre 9 o mancata rendicontazione	penalizzazione punti 10

Dalle risultanze documentali degli esiti valutativi non sono state applicate penalizzazioni.

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 41 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.

A tal fine il numero di dipendenti da considerare è quello dei dipendenti valutabili al settore nell'arco dell'anno di riferimento come risulta dai prospetti predisposti dal Servizio Gestione Personale e Relazioni Sindacali, escluso il dirigente stesso e gli incaricati di EQ, indipendentemente dalla maturazione del diritto al premio e in base alle seguenti fasce di valutazione

Dalle risultanze documentali degli esiti valutativi sono state applicate le penalizzazioni a 3 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 2025, siglato l'11 dicembre 2025, sono rispettivamente pari a euro € **523.000,00** (posizione corrispondente al 79% del Fondo) e a euro € **135.892,00** (risultato pari al 21% del Fondo).

La quota di posizione effettivamente distribuita, in ragione delle variazioni di assetto organizzativo intervenute, è pari a euro **522.779,28**, mentre quella di risultato è pari a euro 117.073,23, comprensiva di euro 3.265,00 riferiti alle maggiorazioni dei premi previsti dall'accordo integrativo decentrato 2025, assegnati ai due Dirigenti che hanno conseguito il risultato di performance più alto ed euro 8.000,00 riferiti al risultato dei due vicesegretari generali.

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	6.329,09
seconda	$90 < X \leq 95$	L'importo spettante corrisponde al 90% dell'importo della prima fascia	7.120,22
prima	$95 < X \leq 100$	L'importo spettante corrisponde a quello della fascia più elevata	7.911,36

3.2 I risultati raggiunti sulle performance 2025 dal personale responsabile di Elevata Qualificazione

La retribuzione di risultato spettante risulta direttamente proporzionale al punteggio ottenuto con riferimento ai seguenti item (individuati nella relativa scheda di valutazione):

Obiettivo strategico di accesso alla Premialità

Mantenimento degli equilibri di bilancio

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

Il punteggio assegnato dal Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità Analitica, Organizzazione, Sviluppo Risorse Umane, Sistema Qualità, si riferisce, in parte, alla performance di ente raggiunta dal dirigente di riferimento e, in parte, alla performance

di Settore correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti e agli indicatori di performance del Settore di appartenenza (output, standard...).

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; nel caso di assegnazione di obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, essi devono essere alimentati da indicatori e target di natura sfidante. Per ciascun obiettivo sono stati individuati in termini precisi l'indicatore, il peso e i risultati attesi dei singoli obiettivi.

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 definito - 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 per l'anno 2025 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).

La quota destinata alla retribuzione di risultato per le Elevanti Qualificazioni per l'anno 2025 è ripartita tenuto conto della misurazione e valutazione dei risultati di performance organizzativa di Ente e di Servizio ottenuti, unitamente alla valutazione in ordine al comportamento manageriale. La premialità, in applicazione al disposto contrattuale ed al Sistema di Misurazione e Valutazione, non varia in relazione alla graduazione della retribuzione di posizione.

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

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

Totale stanziamento area Elevanti Qualificazioni	363.986,00
Quota finalizzata a retribuzione di posizione 2025 (79,52%)	289.434,70
Quota finalizzata a retribuzione di risultato 2025 (20,48%)	74.551,30

Complessivamente i titolari di Elevata Qualificazione nel 2025 sono stati 34: di questi, coloro che hanno ricoperto l'incarico per l'intero anno sono 30; coloro che sono stati incaricati di E.Q. per un periodo inferiore all'anno - a seguito di nuovo decreto di assegnazione o per effetto di pensionamento - sono 4; ad un solo dipendente è stato conferito per l'intero anno l'interim di un'altra posizione.

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 2025 (escluso l'incarico ad interim di cui all'accordo integrativo decentrato)

RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE		
a	Risorse erogate a titolo di posizione	289.434,70 €
b	Risorse da destinare a retribuzione di risultato	74.551,30 €

RISULTATO DEI RESPONSABILI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (riepilogo dati)		
a	Punteggio minimo attribuito	84,53
b	Punteggio medio attribuito	97,38
c	Punteggio massimo attribuito	99,80
d	Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento)	895,53
e	Premio massimo distribuito	2.668,75

3.3 I risultati raggiunti sulle performance 2025 del personale non dirigente e non responsabile di EQ

Paragrafo 1 - Ammontare complessivo dei premi:

In data 16 dicembre 2025 il presidente della delegazione di parte pubblica ha sottoscritto il Contratto integrativo per il personale del comparto – parte economica - anno 2025 che individua i criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate.

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025, costituito con determinazione dirigenziale n. 306 del 24/02/2025, ammonta a € 2.407.870,00. Dedotte le somme destinate alle indennità aventi carattere di stabilità e certezza, le risorse destinate alla produttività individuale sono pari ad un importo complessivo di euro 600.238,00. Tale importo comprende la quota (pari ad euro 6.356,00) derivante da risparmi di parte stabile di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Integrativo del 2025.

Dell'importo destinato alla produttività individuale, una quota corrispondente ad € **19.936,00** è destinata a finanziare il premio di cui all'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022 (maggiorazione del premio individuale), così come definito, nei suoi contenuti, dalla contrattazione integrativa sopra richiamata (art. 24 CCI 2023-2025 e art. 2 CCI 2025). 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 € **580.302,00** e viene distribuito a conclusione del ciclo della performance 2025 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 PIAO/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.

Fermi restando i requisiti di accesso al premio sopra individuati, al dipendente è liquidata la quota di premio in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio; a tal fine si considera un mese intero qualora ci siano almeno 12 giorni lavorati rilevabili dai sistemi elettronici in uso. In ogni caso, si considerano presenza i periodi di astensione obbligatoria per maternità e paternità, i permessi a giornata ex L. n. 104/92 e le ferie godute. Gli eventuali residui di premio non liquidato vengono ripartiti all'interno del Settore di riferimento.

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

La costruzione del budget di Settore è avvenuta conteggiando ciascun dipendente non incaricato di Elevata Qualificazione (con presenza in servizio di almeno 6 mesi su 12) con valore 1.

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

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

-se percettore di 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 2.500,00** (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 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 1.750,00 euro e 2.499,00 (al netto di oneri e IRAP).

Nel caso di correlazione di cui ai punti a) e b) il dipendente eventualmente individuato come beneficiario di maggiorazione del premio ha percepito integralmente la suddetta maggiorazione.

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 2025	600.238,00
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)	19.936,00

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)	555
b	premio medio pro-capite	1.079,56
c	dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (pari al 10% dei dipendenti valutabili)	56
d	valore della maggiorazione (33% del premio medio procapite)	356,00
e	valore medio del premio per i dipendenti senza maggiorazione	1.043,71
f	valore medio del premio per i dipendenti con maggiorazione	1.399,71
g	Punteggio minimo attribuito	24
h	Punteggio medio attribuito	48,19
i	Punteggio massimo attribuito	50
l	Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento)	534,34
m	Premio massimo distribuito (con maggiorazione)	1.581,05
n	Premio massimo distribuito (senza maggiorazione)	1.200,68

Performance organizzativa

La Giunta Comunale, con la Deliberazione n. 31 del 12 febbraio del 2025, ha individuato apposite risorse, per un totale di euro 165.200,00 (di cui 26.000,00 eterofinanziate) 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. All'importo destinato a finanziare il progetto-obiettivo di ente è stato aggiunto il 50% (pari ad euro 6.356,00) dei risparmi di parte stabile di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Integrativo del 2025.

TABELLA DI SINTESI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025

PROGETTI FINANZIATI CON RISORSE PROPRIE							
	SETTORE/SERVIZIO	OGGETTO	RISORSE DESTINATE	RISORSE RENDICONTATE inclusi risparmi da risorse stabili	BENEFICIARI	PREMIO MASSIMO	PREMIO MINIMO
1	OBIETTIVO Trasversale di ente	efficientamento dell'organizzazione del Comune di Cremona, nell'ambito del percorso di transizione al digitale	40.000,00	46.356,00	455	430,00	55,00
2	POLIZIA LOCALE	controllo e contrasto alle violazioni del codice della strada	66.000,00	65.458,45	56	9.352,83	25,30
3	POLITICHE EDUCATIVE	Coordinamento del sistema integrato 0-6	6.000,00	6.000,00	12	830,00	470,00
4	POLITICHE EDUCATIVE	Food policy: funzionamento cucine afferenti al sistema 0-6	8.000,00	8.000,00	8	3.200,00	600,00
5	CIMITERO	Gestione del Cimitero monumentale di Cremona e cimiteri sub-urbani	5.000,00	5.000,00	3	1.666,67	1.666,67
6	INFORMAGIOVANI	progettazione, la realizzazione e il coordinamento di iniziative di orientamento.	4.000,00	4.000,00	6	750,00	500,00
7	OBIETTIVO trasversale tra più servizi	Contabilità ACCRUAL nell'ambito della Riforma 1.15 del PNRR	7.000,00	7.000,00	14	540,00	240,00
8	OBIETTIVO trasversale tra più servizi	Comunicazione social	3.200,00	3.200,00	4	800,00	800,00
totale finanziato da risorse proprie			139.200,00	145.014,45			

PROGETTI ETEROFINANZIATI							
9	POLITICHE SOCIALI	Coordinamento Ufficio di Piano	7.000,00	7.000,00	1	7.000,00	7.000,00
10	POLIZIA LOCALE	Progetto SMART finanziato da Regione Lombardia	5.000,00	990,93	7	222,96	94,69
11		Protocollo attuativo per la formazione della Polizia Locale siglato tra POLIS-Lombardia e il Comune di Cremona	14.000,00	13.502,12	13	1.928,95	264,55

totale finanziato da terzi 26.000,00 21.493,05

totale complessivo 165.200,00 166.507,50

I progetti approvati e realizzati riguardano i seguenti ambiti:

1) Progetto di ente

Il progetto è trasversale e la sua realizzazione ha coinvolto tutti i settori e servizi dell'ente; ha dato continuità al percorso di efficientamento digitale del Comune in conformità con il Piano Triennale AgID 2024-2026 e i finanziamenti PNRR. Le azioni principali hanno riguardato il monitoraggio dei servizi attivati tramite la Misura 1.4.1 "Esperienza del cittadino" e la reingegnerizzazione dei processi interni in chiave digitale. Una fase innovativa ha riguardato il "Digital Twin" (Gemello Digitale), una rappresentazione virtuale dinamica della città alimentata da dati e sensori per migliorare la gestione di servizi e infrastrutture. Il progetto ha coinvolto tutti i settori dell'Ente per la valorizzazione del patrimonio informativo e la sicurezza dei dati. Nel 2025 sono stati asseverati con successo i progetti PNRR relativi al sito istituzionale e all'anagrafe dei numeri civici (ANNCSU).

I risultati preventivati sono stati raggiunti e sono sintetizzati nei seguenti punti:

- attivazione dell'interazione tra il modulo apposito sul gestionale della Ragioneria e i flussi provenienti dalla Tesoreria per il miglioramento della rendicontazione dei dovuti e riconciliazione dei sospesi;
- utilizzo della piattaforma MyPay/MyPivot di Regione Lombardia come intermediario tecnologico con il sistema pagoPA per i pagamenti elettronici verso la PA;
- rinnovo delle dotazioni tecnologiche per ottimizzare le potenzialità dei dispositivi di videosorveglianza della PL;
- definizione di un modello di rappresentazione digitale dinamico di base per il Digital Twin, analisi dell'as-is del Data Management dell'ente;
- acquisizione, onboarding e formazione del software per il Data Protection Management;
- acquisizione, onboarding e formazione del software per la gestione processi per la Certificazione Qualità ISO 9901;
- acquisizione, onboarding e formazione del software per la Protezione Civile;
- acquisizione, onboarding e formazione sul software per l'imposta di soggiorno;
- acquisizione, onboarding e formazione sul software per la gestione della mensa e delle presenze per nidi e infanzia.
- asseverazione con esito positivo della Misura PNRR 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- sito istituzionale e servizi digitali: comunicazione del Dipartimento per la Transizione Digitale del 14/10/2025;
- asseverazione con esito positivo della Misura PNRR relativa ad ANNCSU (Anagrafe Nazionale dei Numeri Civici e delle Strade Urbane): comunicazione del Dipartimento per la Transizione Digitale del 21/01/2026
- redazione del Manuale di gestione documentale;
- 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;

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: € 46.356,00

2) Controllo e contrasto alle violazioni del codice della strada (Art. 208 C.d.S.)

Il progetto ha utilizzato una quota dei proventi delle sanzioni stradali per finanziare incentivi legati al potenziamento dei controlli di polizia locale. Le attività si sono concentrate sulla prevenzione delle violazioni del Codice della Strada tramite pattugliamenti, uso di autovelox e sistemi di videosorveglianza. Il progetto è stato finalizzato altresì a garantire la gestione della sicurezza durante grandi eventi cittadini. Il personale ha aderito su base volontaria per garantire servizi supplementari anche in orari notturni o disagiati. Nel 2025 sono stati realizzati circa 220 interventi mirati.

Risorse destinate a preventivo: € 66.000,00

Risorse rendicontate a consuntivo: € 65.458,45

3) Gestione Cucine Sistema Integrato Zerosei

L'obiettivo è stato di assicurare il corretto funzionamento delle cucine interne in 13 plessi scolastici comunali, promuovendo al contempo una cultura alimentare sostenibile. Il progetto ha implementato una modalità organizzativa speciale che permette a soli 8 cuochi professionisti di coprire il servizio in tutte le strutture. Un "cuoco coordinatore" supervisiona le 4 cucine gestite da operatori formati, effettua sopralluoghi tecnici e collabora con la ditta fornitrice per l'elaborazione di nuove ricette. Il progetto ha valorizzato la cucina interna come strumento educativo per i bambini e organizza incontri con i genitori per condividere i menù. Sono state realizzate anche iniziative di "mensa diffusa" e corsi di cucina sana per il personale comunale.

Risorse destinate a preventivo: € 8.000

Risorse rendicontate a consuntivo: € 8.000,00

3) Coordinamento del Sistema Integrato 0-6

Progetto volto a garantire il governo e la qualità dei servizi educativi per la fascia 0-6 anni, che coinvolgono 13 strutture, circa 100 insegnanti e 900 famiglie. Il progetto ha valorizzato la figura del coordinatore pedagogico-organizzativo in ogni plesso, figura essenziale per attuare le nuove linee pedagogiche nazionali. Le attività hanno riguardato la gestione del "monte ore" per le sostituzioni brevi, il tutoraggio delle tirocinanti e il raccordo costante tra scuola, direzione e famiglie. Grazie al progetto è stato sviluppato un sistema pedagogico innovativo per trasformare i principi teorici in prassi educative quotidiane. La valutazione del progetto si è basata su alti standard di *customer satisfaction* (target >90%) e sulla garanzia dell'apertura oraria degli asili nido.

Risorse destinate a preventivo: € 6.000

Risorse rendicontate a consuntivo: € 6.000,00

5) Gestione del Cimitero monumentale di Cremona e cimiteri sub-urbani

Il progetto ha garantito il presidio costante e il decoro del Cimitero Monumentale e dei cimiteri suburbani di Cavatigozzi, San Savino e Gerre Borghi. Attraverso sopralluoghi settimanali a rotazione, i custodi hanno assicurato un monitoraggio puntuale dello stato del verde e degli impianti. Le problematiche rilevate sono state segnalate tramite reportistica mensile o comunicazioni urgenti al funzionario responsabile. Il personale ha utilizzato una piattaforma online per caricare le richieste di manutenzione e ne ha verificato l'effettiva risoluzione. L'attività ha avuto anche lo scopo di anticipare le segnalazioni dei cittadini, garantendo luoghi sicuri e dignitosi per il pubblico. Nel 2025 sono stati realizzati oltre 100 sopralluoghi complessivi nei cimiteri periferici.

Risorse destinate a preventivo: € 5.000

Risorse rendicontate a consuntivo: € 5.000,00

6) Potenziamento delle attività di Orientamento dell'Informagiovani

Progetto che ha avuto l'obiettivo del potenziamento delle attività connesse con l'orientamento scolastico e professionale per i giovani, contrastando attivamente il rischio di dispersione e abbandono. Il progetto ha introdotto uno "sportello itinerante" in 7 istituti superiori per offrire ascolto e supporto direttamente nei luoghi frequentati dagli studenti. Grande rilievo è dato alla co-progettazione, come dimostrato dal contest "L'orientamento che vorrei", dove i ragazzi stessi hanno ideato nuovi modelli di servizio. Il servizio Informagiovani ha organizzato eventi come i *Saloni dello Studente* e le "Job Weeks" per favorire l'incontro tra giovani e mondo del lavoro. Sono stati somministrati questionari per analizzare i bisogni della "Generazione Z" cremonese e orientare le politiche future.

Risorse destinate a preventivo: € 4.000,00
Risorse rendicontate a consuntivo: € 4.000,00

6) Contabilità ACCRUAL nell'ambito della Riforma 1.15 del PNRR

Il progetto si colloca in un periodo delicato di transizione verso un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale basato sulla "partita doppia", come previsto dalla Riforma 1.15 del PNRR. Essendo Cremona tra i Comuni pilota, l'obiettivo per il 2025 è stato quello di produrre schemi di bilancio sperimentali (Conto Economico e Stato Patrimoniale) conformi agli standard ITAS. Il personale è stato impegnato nella riclassificazione del piano dei conti multidimensionale e nella valutazione delle singole poste contabili secondo i nuovi criteri. La riforma ha l'obiettivo di migliorare l'*accountability* dell'Ente, fornendo ai cittadini una rendicontazione più trasparente sull'uso delle risorse pubbliche: a tal fine, l'attività posta in essere dai dipendenti del Settore coinvolti ha richiesto una formazione specifica e l'adeguamento dei sistemi informatici finanziari.

Risorse destinate a preventivo: € 7.000,00
Risorse rendicontate a consuntivo: € 7.000,00

7) Comunicazione Social

Il progetto ha consentito uno studio di fattibilità volto a rafforzare la brand identity del Comune di Cremona e a migliorare l'efficacia della comunicazione dell'Ente attraverso i canali Facebook e Instagram; il progetto ha portato alla redazione del documento "Buone prassi per la gestione dei profili social" e alla revisione della Social Media Policy dell'Ente. Sono stati coinvolti i giovani nella fascia di età compresa tra 18 e 35 anni attraverso l'uso di format dinamici come reels e stories e uno storytelling più coinvolgente. Un gruppo di lavoro intersettoriale ha definito calendari editoriali, ruoli operativi e flussi di moderazione dei contenuti.

Risorse destinate a preventivo: € 3.200,00
Risorse rendicontate a consuntivo: € 3.200,00

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

1) Coordinamento Ufficio di Piano

Il progetto ha rafforzato le funzioni di coordinamento del Comune di Cremona come ente capofila dell'ambito sociale, supportando la programmazione territoriale per il triennio 2025-2027. L'attività ha riguardato l'accompagnamento dell'Assemblea dei Sindaci e l'integrazione dei servizi socio-sanitari tra i 48 Comuni dell'ambito, il coordinamento di 6 gruppi di lavoro tematici e lo sviluppo di nuovi strumenti di governance e monitoraggio per gestire l'aumento del carico di lavoro previsto dalle nuove linee di indirizzo regionali. L'obiettivo è stato favorire l'omogeneità nell'accesso ai servizi e ottimizzare l'uso di fondi strutturali come il Fondo Povertà e il Fondo Non Autosufficienza. Il progetto ha puntato anche a snellire le procedure burocratiche per i cittadini e incrementare le risorse intercettate tramite bandi.

Risorse destinate a preventivo: € 7.000,00.

Risorse rendicontate: € 7.000,00.

2) Interventi Integrati di Sicurezza Urbana "SMART"

Il progetto SMART ha assicurato l'effettuazione di controlli straordinari serali e notturni sul territorio nel mese di novembre 2025 da parte della Polizia Locale. Le attività hanno garantito un maggior presidio sulle strade comunali al fine di assicurare una maggior sicurezza stradale e un più puntuale contrasto della guida in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di stupefacenti. Sono stati previsti contingenti minimi di 5 operatori per ogni serata di servizio, per un totale di circa 100 ore di interventi.

Risorse destinate a preventivo: € 5.000,00

Risorse rendicontate: € 900,32

3) Protocollo attuativo per la formazione della Polizia Locale siglato tra POLIS-Lombardia e il Comune di Cremona

Con la Delibera di Giunta n. 100 del 3 maggio 2023 è stato approvato l'accordo triennale tra PoliS-Lombardia e il Comune di Cremona per l'attuazione delle attività formative dedicate al personale della Polizia Locale della Lombardia. Il progetto ha garantito l'organizzazione e gestione di un percorso di formazione di base "Propedeutica al ruolo" per circa 65 agenti di Polizia Locale. Il Comune di Cremona ha agito come polo formativo regionale, fornendo coordinamento didattico, docenze tecniche e addestramento

pratico. Il corso, della durata di 159 ore, è stato destinato principalmente a personale proveniente dalle zone sud ed est della Lombardia. Le attività hanno riguardato la segreteria amministrativa, l'organizzazione logistica delle sedi, l'uso della palestra per l'addestramento operativo. L'obiettivo è stato di garantire standard formativi elevati e omogenei a livello regionale per migliorare la sicurezza urbana. Il progetto ha inoltre rafforzato anche le competenze interne del Comando di Cremona.

Risorse destinate a preventivo: € 14.000,00

Risorse rendicontate: € 13.502,12