



Cremona

COMUNE DI CREMONA
Segreteria Generale

AII. A)

Contesto

Ciclo della performance

Stato di salute dell'Ente

Risultati finali del sistema di gestione della performance

INDICE

1. *Il Comune di Cremona in breve* *pag. 3*
2. *Il Ciclo della performance* *pag. 8*
3. *I risultati del sistema di gestione della performance* *pag.18*

1- Il Comune di Cremona in breve

1.1 – La popolazione

abitanti al 1° gennaio 2022:	70.841 , - 0,5% rispetto all'anno precedente
età media:	47 anni
bambini (0-14)	11,7% , -1,0% rispetto alla popolazione italiana
popolazione attiva (15-64)	61,7% , -1,8% rispetto alla popolazione italiana
over 64	26,6% , +3,1% rispetto alla popolazione italiana
indice di vecchiaia	227 , + 45% rispetto alla media italiana
donne	36.598 , il 52% della popolazione
famiglie	34.066
tasso di natalità	6,8
figli per donna	1,31
stranieri residenti	10.808 , il 15% della popolazione:

Gli stranieri provengono per la maggior parte da Paesi dell'Unione Europea

(fonte: Annuario Statistico 2022 – Comune di Cremona)

1.2 – Il territorio

superficie comunale **70,49** kmq

abitanti per kmq **1.005**; densità abitativa in Lombardia: 417 ab/kmq

Il territorio è organizzato in **16** quartieri

popolazione Centro **18%**

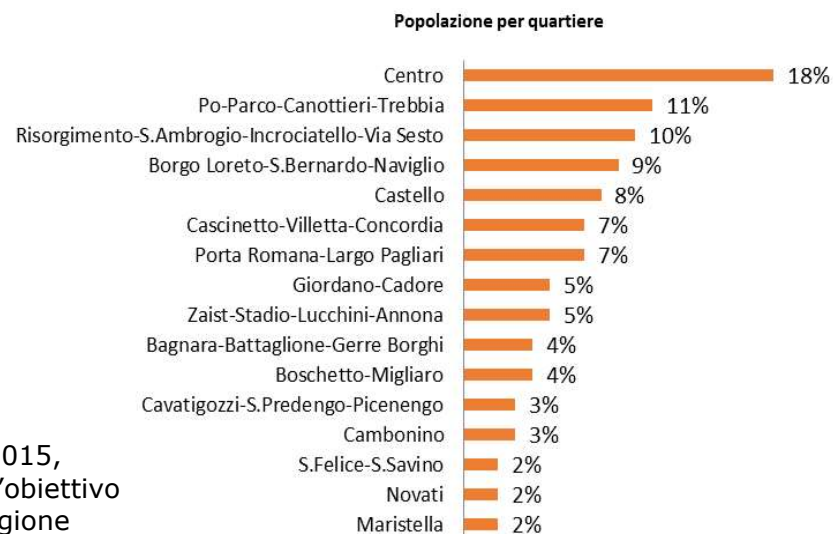
aree naturali **10,23%**

aree coperte da boschi **3,07%**

aree pedonali **43.412** mq

piste ciclabili **79.451** km

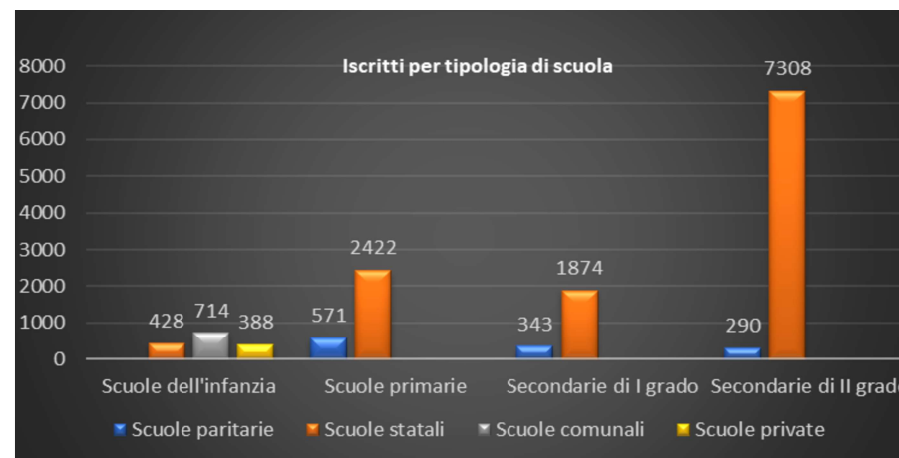
raccolta differenziata **74,75%** + 13% dal 2015,
superando di 8 punti l'obiettivo
del 65% fissato da Regione
Lombardia per il 2020, anche grazie all'estensione
del porta a porta in tutta la Città



(fonte: Annuario Statistico 2021 – Comune di Cremona)

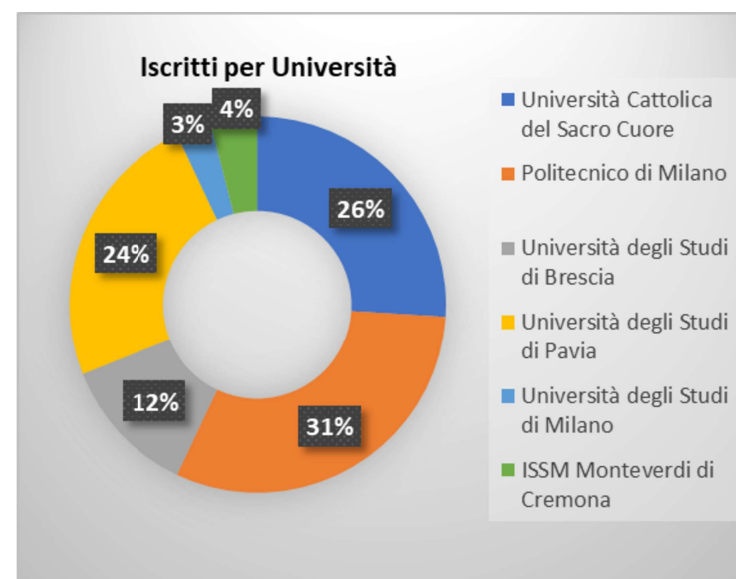
1.3 – Istruzione

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



studenti iscritti alle 4 sedi universitarie nell'Anno Accademico 2021/2022	2.251
corsi di laurea attivi in 8 diverse facoltà	24

(fonte: Annuario Statistico 2022 – Comune di Cremona)



1.4 – Economia e lavoro

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

(fonte: Annuario Statistico 2022 – Comune di Cremona)

1.5 – Cultura e turismo

5 musei aperti al pubblico

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

1 Teatro: Teatro Amilcare Ponchielli

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

2 Reti bibliotecarie:

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

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

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

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

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

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

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

(fonte: *Annuario Statistico 2022 – Comune di Cremona*)

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 2022 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 27 aprile 2022, cui si rinvia

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

3) ponderazione degli obiettivi che, coerentemente con la scheda di misurazione e valutazione per il 2022 sono stati proposti dai Dirigenti e sottoposti alle valutazioni del Nucleo di Valutazione al fine di valutarne l'effettiva consistenza e coerenza rispetto ai requisiti richiesti dalle norme per la formazione degli obiettivi dirigenziali;

4) consuntivazioni al 31 dicembre 2022. Si richiama, ad integrazione, il rendiconto della gestione di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 27 aprile 2022 con la quale si approvavano:

- il quadro di sintesi della gestione
- il risultato di amministrazione
- la gestione corrente articolata nella parte entrata e spesa

- la gestione in conto capitale
 - la gestione dei residui
 - la gestione di cassa
 - la tempestività dei pagamenti
 - i parametri di deficitarietà
 - i vincoli di finanza pubblica
 - il piano nazionale ripresa e resilienza
 - l'analisi della gestione economico – patrimoniale
- tra gli allegati, richiamando le partecipazioni del Comune di Cremona, lo stato di attuazione degli obiettivi strategici al 31 dicembre 2022 e i relativi indicatori d'impatto;
- 5) contabilità analitica per centri di costo;
- 6) misurazione e valutazione della performance organizzativa di Ente, di Settore e dei comportamenti manageriali da parte del Segretario Generale, del Nucleo di Valutazione coadiuvato dalla struttura tecnica di supporto;
- 6) condivisione e presentazione dei risultati conseguiti alla Giunta nonché alla cittadinanza tramite la pubblicazione della Relazione sulla Performance nel sito istituzionale del Comune.
- 7) La Relazione sulla Performance 2022 e i suoi allegati soddisfano i requisiti di cui all' art. 198 inerente il Referto del controllo di gestione di cui al D.lgs. 267/2000 "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.

Adozione di atti:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 6 novembre 2019, "Ricognizione del Sistema Misurazione e Valutazione della performance".
- Decreto sindacale n. 71931 del 4 ottobre 2021 avente ad oggetto: "Nomina dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione del Comune di Cremona".
- Decreto n. 39529 del 27 maggio 2022 avente ad oggetto "Integrazione della struttura tecnica interna a supporto dell'attività del Nucleo di Valutazione".
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 20 dicembre 2021 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, relativa all'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022-2024.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 9 febbraio 2022 relativa alla parziale modifica della deliberazione n.229 del 30 novembre 2021, in ordine alla ponderazione delle retribuzioni di posizione a seguito della modifica dell'assetto organizzativo dell'Ente di cui alla deliberazione del 9 febbraio 2022, relativamente all'Unità Organizzativa Polizia Locale.
- Decreto Sindacale del 13 febbraio 2022, di protocollo n. 11807, avente ad oggetto "Attribuzione dell'incarico dirigenziale di Comandante Polizia Locale, ex articolo 110, comma 1, del D.lgs. 267/2000, al Dott. Iubini Luca dal 14 febbraio 2022 sino al 13 febbraio 2025".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 23 febbraio 2022 relativa all'approvazione del Funzionigramma a seguito della modifica dell'assetto organizzativo comunale, di cui alla propria deliberazione n.16 del 9 febbraio 2022
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 28 marzo 2022 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, relativa all'approvazione della Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2022-2024.
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 28 marzo 2022 dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, relativa all'approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024 e relativi allegati e del Piano degli indicatori e risultati attesi.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 30 marzo 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione dell'Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione / Piano della Performance 2022 - 2024.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 27 aprile 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di adozione dell'Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022 - 2024.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 4 maggio 2022, dichiarata immediatamente eseguibile: "Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2022-2024. Primo provvedimento di variazione".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 1° giugno 2022 dichiarata immediatamente eseguibile: "Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2022-2024. Secondo provvedimento di variazione".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 15 giugno 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 29 giugno 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024: determinazioni".
- Decreto Sindacale del 12 luglio 2022, di protocollo n. 52577, avente ad oggetto "Attribuzione dell'incarico dirigenziale di Dirigente del Settore Area Vasta, Ambiente, Transizione Ecologica ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.lgs. 267/2000, all'Ing. Venturi Marina dal 13 luglio 2022 sino al 12 luglio 2025".

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 13 luglio 2022, dichiarata immediatamente eseguibile: "Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2022-2024. Terzo provvedimento di variazione".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 192 del 30 agosto 2022, dichiarata immediatamente eseguibile: "Approvazione degli obiettivi 2022/2024. Integrazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 29 giugno 2022".
- 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".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 236 del 2 novembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile: "Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024. Quinto provvedimento di variazione".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 16 novembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto "Aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, integrazione del Piano approvato con deliberazione n. 136 del 15 giugno 2022".
- Decreto Sindacale del 28 novembre 2022, di protocollo n. 90491, avente ad oggetto "Attribuzione dell'incarico dirigenziale ad interim del Settore CUA Centrale Unica Acquisti, Avvocatura, Contratti, Patrimonio al Segretario Generale Dott.ssa Gabriella Di Girolamo dal 1° dicembre 2022 al 31 dicembre 2022".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 260 del 30 novembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile: "Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024. Sesto provvedimento di variazione".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 14 dicembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024: aggiornamento della delibera n. 151 del 29 giugno 2022".
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 14 dicembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile: "Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024. Settimo provvedimento di variazione".
- Comunicazione del Segretario Generale del 3 febbraio 2023, protocollo numero 9566, relativa alla rendicontazione dei progetti del Documento Unico di Programmazione al 31 dicembre 2022.
- Comunicazione del Segretario Generale del 5 aprile 2023, protocollo numero 28448, relativa alla Rendicontazione delle performance individuali ed organizzative dirigenziali al 31 dicembre 2022.
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 in data 27 aprile 2023, dichiarata immediatamente eseguibile, relativa all'approvazione del Rendiconto della Gestione del Comune di Cremona per l'esercizio finanziario 2022.

Approvazione del Piano del fabbisogno Triennale

Con Deliberazione di Giunta Comunale n.245 del 16 novembre 2022 è stato aggiornato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, approvato con deliberazione n. 136 del 15 giugno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni".

Con le modifiche al sistema disposte dal legislatore con l'art. 33 del D.L. 34/2019 (convertito con modificazioni in Legge 58/2019) ed il Decreto ministeriale attuativo, emanato il 17 marzo 2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", la disciplina concernente le facoltà assunzionali dei Comuni viene profondamente innovata già dall'anno 2020; nello specifico viene introdotto un sistema flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con conseguente superamento delle regole fondate sul criterio del "turn-over".

Sulla base dei nuovi dettami, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato con riferimento a valori soglia individuati per fascia demografica di appartenenza definita in base al rapporto tra spesa complessiva del personale – come definita dallo stesso DM sopra citato (indi comprensiva di personale dipendente, rapporti di collaborazione e somministrazione di lavoro), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato, e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Per i Comuni con fascia demografica da 60.000 a 249.999 abitanti (fascia in cui rientra il Comune di Cremona) i valori soglia individuati dalle Tabelle 1 e 3 del citato DM 17 marzo 2020 sono rispettivamente 27,6% e 31,6%.

Nel 2022 il Comune di Cremona si colloca nella FASCIA 1, ovvero nella fascia di virtuosità in relazione alla quale il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 del DM. Per il Comune di Cremona l'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato a bilancio per il 2022 risulta pari a 25,19%.

In relazione alle facoltà assunzionali consentite, il Comune di Cremona, nell'anno 2022, ha registrato un contingente in ingresso pari a 38 unità a fronte di 54 cessazioni dal servizio. Le assunzioni sono state effettuate attraverso l'avvio di procedure concorsuali, l'utilizzo di graduatorie concorsuali in vigore nell'Ente ovvero attraverso il ricorso all'istituto della mobilità dall'esterno ai sensi dell'art.30 del Dlgs. 165/2001.

L'Ente ha attuato quasi interamente le previsioni assunzionali indicate nell'annualità 2022 del Piano dei fabbisogni 2022/2024; la quota residua di assunzioni non completate è rimandata al 2023. Va evidenziato che l'obbligo legislativo di effettuare, nell'ambito di procedure concorsuali, prove mediante l'utilizzo di strumenti informatici e digitali comporta un incremento significativo di spesa correlata all'affidamento di appositi servizi a soggetti terzi, oltre ad aumento dei tempi di conclusione delle procedure connesso all'espletamento della gara per il citato servizio.

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

La programmazione di personale si è sviluppata, oltreché sui citati presupposti individuati dal D.M. 17 marzo 2020, anche nel rispetto delle disposizioni dettate:

- dall'art.4 del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (di modifica dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,) che prevede che Il piano triennale indichi le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, individuando la dotazione organica, come limite finanziario massimo relativo alle annualità;
- dall'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come riformato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122, relativamente al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
- dall'art.1 comma 557 quater della legge 296/2006, introdotto dall'art.3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114, in ordine al rispetto di spesa massima sul personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013;
- dalla legge n.124/2015 ed i connessi decreti attuativi d. lgs. nn. 74 e 75 del 2017;
- dalla circolare n.3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in materia di "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato.";
- dalle "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- dalla circolare emanata in data 13 maggio 2020 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- dalle indicazioni contenute nel parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 12454 del 15 gennaio 2021, avente ad oggetto "Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria";
- dall'art. 1, comma 1, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia." (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113).

Definizione nuovi assetti organizzativi

Nel corso dell'anno 2022, l'assetto macro – organizzativo dell'Ente è stato rivisto nel rispetto dei principi operativi che hanno orientato le modifiche dell'anno precedente, in particolare:

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

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 9 febbraio 2022 sono stati determinati i seguenti principali interventi sui Settori:

- il Servizio Polizia Locale è stato ridefinito in Settore stante i nuovi bisogni emergenti da parte della cittadinanza. Parallelamente, a seguito di concorso pubblico, è stato nominato il nuovo Comandante;
- i Settori Lavori Pubblici, Mobilità Urbana e Protezione Civile nonché il Settore Progettazione e Manutenzione sono stati accorpatisi in unico Settore ridefinito in Programmazione Manutenzione Mobilità Sostenibile Protezione Civile;
- Il Settore Sviluppo Lavoro, Area Vasta Rigenerazione Urbana, Quartieri e Ambiente è stato ridefinito in Area Vasta, Ambiente e Transizione ecologica. Parallelamente, a seguito di concorso pubblico, è stato nominato il nuovo Dirigente a seguito del precedente pensionamento della figura apicale.

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

Particolare rilievo assume l'approvazione del Funzionigramma con delibera di Giunta Comunale del 23 febbraio 2022, n. 33, in esito alla modifica dell'assetto organizzativo di cui alla citata deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 9 febbraio 2022 che ha consentito la declinazione delle macro-attività settoriali.

Si richiama altresì la delibera di Giunta comunale n. 283 del 14 dicembre 2022 ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024: aggiornamento della delibera n. 151 del 29 giugno 2022", adottata ai sensi dell'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del DL n. 80/2021 nonché delle disposizioni di cui al DPR n. 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e secondo lo schema definito con DM n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); delibera della quale di seguito si riporta l'indice sistematico:

1. Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione
2. Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione
 - a) Valore pubblico
 - b) Performance
 - c) Rischi corruttivi e trasparenza
3. Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
 - a) Struttura organizzativa
 - b) Organizzazione del lavoro agile
 - c) Piano triennale dei fabbisogni di personale
4. Sezione 4: Monitoraggio.

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 della necessità di rispettare i limiti di spesa in materia.

L'ufficio Formazione ha pianificato e realizzato interventi formativi sia trasversali (comuni a tutti i settori, ad es. il percorso in tema di atti amministrativi), sia settoriali, sulla base delle rilevazioni dei fabbisogni formativi condotte dai Dirigenti dell'Ente e puntualmente individuati nel Piano di Formazione 2022 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 22 giugno 2022.

Di particolare rilievo la formazione trasversale rivolta a tutti i dipendenti avviata in collaborazione con il Servizio ICT e Agenda digitale riguardo la consapevolezza sulla sicurezza informatica, unitamente al percorso formativo Syllabus sulle competenze digitali; si sottolinea altresì l'approfondimento formativo dedicato specificatamente ad alcune figure in materia di "ruolo del RUP nelle progettualità PNRR" svolto con SDA Bocconi.

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 2022 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 Dirigenti;
- con il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente interessati, nonché dei volontari del servizio civile, stagisti e tirocinanti.

Piano della Qualità

Nel corso dell'anno 2022 l'attività del "sistema della qualità" si è sviluppata principalmente attraverso il processo di:

- Accreditamento e mantenimento di certificazione ISO 9001: 2015 processo che definisce le modalità necessarie all'Ente Pubblico per poter fornire un prodotto o un servizio di qualità, cioè 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 chiamato 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.

L'applicazione del Sistema Gestione Qualità (SGQ) del Comune di Cremona ha comportato anche per il 2022:

- una costante sensibilizzazione e formazione del personale e con il coinvolgimento in gruppi di lavoro per la realizzazione delle attività necessarie alla certificazione, anche coinvolgendo i nuovi assunti;
- la preparazione/aggiornamento di un Team di auditor interni, incrementato di anno in anno, per lo svolgimento degli audit interni su tutti i Servizi;

- il Riesame di Direzione, ovvero la fase di analisi specialistica dei processi finalizzata, oltreché a monitorare le attività, a valutare l'efficacia del sistema per migliorarlo su base continua. Riesame che prevede il coinvolgimento dei principali attori del SGQ (il Segretario Generale, i Dirigenti e le PO dei Settori/Servizi coinvolti, più altre figure rappresentative dei Settori/Servizi stessi e il Responsabile Qualità dell'Ente);
- la Visita Ispettiva periodica di mantenimento di certificazione di qualità, ovvero la valutazione da parte dell'organismo di Certificazione (nella fattispecie Bureau Veritas) della conformità del proprio sistema organizzativo ai criteri riportati nelle norme ISO, a tutte le azioni di controllo indicate nei propri documenti della qualità e, soprattutto, recepite, attuate e consolidate all'interno dell'Ente.

Il metodo di lavoro acquisito negli anni ha portato alla definizione di un set di indicatori per ogni processo portato in certificazione nonché alla progressiva standardizzazione delle attività, attraverso documenti che descrivono i processi gestiti dai Servizi (procedure, linee guida, flussi, discipline d'uso, ecc.) in una prospettiva continua di maggior omogeneizzazione fra diversi Servizi e Uffici.

In aggiunta ai Servizi già accreditati negli anni, come sotto riportato:

- Anno 2013: Servizi Demografici, Servizio Segreteria Generale (Ufficio Segreteria Consiglio Comunale)
- Anno 2016: Polizia locale, Servizio Sociale di Territorio
- Anno 2017: Servizio ambiente, Politiche educative, Servizio Entrate, Servizio Informagiovani (inserito nella certificazione globale, certificato dal 2004), Servizio Sistema museale (inserito nella certificazione globale, certificato dal 2004)
- Anno 2018: alcuni Servizi facenti parte del Settore programmazione, progettazione, manutenzione, mobilità sostenibile, Sportello unico edilizia - Sportello unico imprese, Pianificazione Urbana, Servizio Alloggi e rendicontazioni, Servizio Tecnico Patrimonio. Servizio di Promozione, Informazione e accoglienza turistica;
- Anno 2019: Servizi Amministrativi Cimiteriali e alcuni Servizi facenti parte del Settore programmazione, progettazione, manutenzione, mobilità sostenibile.

Dopo lo stop dell'anno 2020, causa pandemia da Covid 19, nell'annualità 2021 si è proceduto a certificare anche il Servizio Amministrativo di Protezione Civile facente parte del Settore programmazione, progettazione, manutenzione, mobilità sostenibile e protezione civile.

Nel 2022 sono stati sottoposti a visita ispettiva anche i servizi definiti "impliciti" quali il Settore Economato, l'Ufficio Formazione, Sistema Qualità e Smart Working e il Servizio ICT e Agenda Digitale.

La seconda visita periodica di mantenimento, attuata in presenza ed in modalità online dall'Ente Certificatore "Bureau Veritas" nelle giornate del 13, 14 e 21 dicembre 2022, ha avuto riscontro positivo. Infatti, con nota acquisita al ns. PG n. 99787/2022 è stato trasmesso da Bureau Veritas il Rapporto di Certificazione che rendiconta l'attività intrapresa nelle tre giornate di audit (seconda visita periodica di mantenimento), predisposto da Bureau Veritas in qualità d'incaricato responsabile delle verifiche.

Nella parte finale del Rapporto di Certificazione sono contenuti i risultati dell'audit stesso: è stata rilevata la sostanziale conformità del Sistema di Gestione per la Qualità dell'Ente alla norma di riferimento, relativamente ai processi facenti parte dei Settori/Servizi coinvolti nel percorso. Non sono state rilevate non conformità.

È stato evidenziato in particolare l'attivo coinvolgimento del personale e delle Dirigenze di ogni Settore/Servizio nel mantenimento e nel miglioramento del SGQ, a conferma del buon livello di maturità organizzativa dell'Ente sulla Qualità con presidio costante nello sviluppo e gestione della tematica.

Smart Working

Rispetto al tema del c.d. Lavoro Agile con Deliberazione della Giunta Comunale n. 214 del 5 ottobre 2022 è stato approvato il Piano Annuale dell'Ente e contestualmente è stata aggiornata la tabella riepilogativa delle progettualità di settore, con l'indicazione delle attività "smartabili", delle modalità applicative e delle tecnologie necessarie a tale attuazione.

Sulla base di quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 214/2022, avente ad oggetto "Approvazione del Piano dell'Ente in tema di Lavoro Agile per il periodo 2022-2024" con la quale sono state approvate anche le relative progettualità dei Settori/Servizi, la sottoscrizione degli accordi è avvenuta a partire da ottobre/novembre 2022 con scadenza allineata al 31/12/2023, salvo alcune eccezioni.

La stipula degli accordi, integrativi del contratto individuale, tra i singoli lavoratori interessati ed 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 Organizzazione, Sistema Qualità e Sviluppo Risorse Umane - Ufficio Formazione, Sistema Qualità e Smart Working e consegna da parte dei datori di lavoro dell'informativa sulla sicurezza e privacy informatica.

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

È stata inoltre avviata l'attività di aggiornamento tramite integrazione e modifica degli accordi individuali di lavoro agile facendo seguito a quanto previsto dal CCNL funzioni locali stipulato il 16 novembre 2022 relativamente allo Smart-Working.

A seguito degli aggiornamenti normativi, non è più stato attivato uno Smart-Working strettamente correlato all'emergenza pandemica ma è stata prevista una nuova possibilità di attivazione dello Smart-Working che affiancasse le progettualità già individuate dai singoli Settori/Servizi e si potesse attivare all'insorgere di situazioni sopravvenute e non programmabili all'interno di una progettualità predefinita.

Infatti, nell'ambito progettualità del nuovo Piano di lavoro agile dell'Ente approvato con Deliberazione di GC n. 214 del 5/10/2022, è possibile stipulare anche nuovi accordi, richiamando la progettualità n. 37 presente nella suddetta Deliberazione dedicata a tutti i Settori/Servizi dell'Ente e che è attivabile in caso di *"Gestione dello Smart Working nei processi e nelle attività ordinarie e straordinarie di tutti i Settori/Servizi dell'Ente, attivabile, oltre che per tutti i dipendenti, anche per le figure dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative in base a specifica richiesta da formularsi in occasione di necessità insorte e per la gestione di emergenze"*.

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

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

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

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

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

In data 10 novembre 2022 è stato sottoscritto il contratto integrativo dirigenti 2022, con allegata la relativa scheda di valutazione 2022. Di particolare rilievo sono i nuovi criteri utili e necessari alla determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Ente.

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

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

Dal Rendiconto della gestione 2022 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 19 del 27 aprile 2023 il raggiungimento degli equilibri di bilancio è stato conseguito nei termini di seguito indicati:

Il Conto del Bilancio 2022 del Comune di Cremona evidenzia un avanzo di amministrazione pari a € 37.775.917,06:

L'avanzo generato dalla gestione di competenza, in parte corrente e conto capitale, ammonta ad € 17.020.226,03 (di cui € 11.587.485,44 relativo ad avanzo di amministrazione 2021 applicato al bilancio 2022).

L'avanzo derivante dalla gestione residui ammonta a € 20.755.691,03.

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

1. la performance organizzativa di Ente
2. la performance organizzativa di Settore
3. il comportamento manageriale

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

I macro ambiti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, come recepiti dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 6 novembre 2019, 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 1. – 2 – 3 . Rappresentano rispettivamente:

1. – Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita: punti 5

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

L'esito dell'indagine condotta dal Sole 24 Ore classifica Cremona al 11 esimo posto della graduatoria, rispetto ai 107 Comuni capoluoghi di Province, rispetto al 37 esimo del 2021 salendo di 26 posizioni rispetto alla rilevazione dell'anno precedente. Le dimensioni rilevate rispetto all'indagine condotta: ricchezza e consumi, affari e lavoro, giustizia e sicurezza, demografia e società, ambiente e servizi, cultura e tempo libero.

Nella graduatoria Italia Oggi il Comune di Cremona peggiora di 8 posizioni classificandosi al 34esimo posto rispetto al 26esimo del 2021.

Il miglioramento in una delle due permette di rientrare nel ranking di una delle due graduatorie consentendo l'assegnazione dei 5 punti previsti.

2. – Riduzione dei residui attivi: punti 10

L'obiettivo prevede il raggiungimento al 31 dicembre 2022 di almeno il 42% derivante dal rapporto percentuale tra reversali su residui del titolo 1 e titolo 3.

Le riscossioni del titolo 1 – entrate tributarie, con riferimento ai residui attivi 2022 e precedenti, risultano pari a euro 49.353.036 a fronte di accertamenti, al netto degli importi inesigibili e insussistenti, sempre con riferimento ai residui attivi 2022 e precedenti, pari a euro 69.550.241.

Le riscossioni del titolo 3 – entrate extratributarie, calcolate come da comma precedente risultano pari a euro 17.672.743 a fronte di residui di 35.526.302.

Sul titolo primo si riscontra una percentuale del 70,96%, mentre sul titolo secondo la percentuale scende al 49,75%

In esito a tali risultati è stato conseguentemente riconosciuto il punteggio complessivo di 10 punti.

3. – Risparmio energetico: punti 5

L'esercizio 2022 è stato caratterizzato in corso d'anno da un progressivo e rilevante incremento dei costi energetici.

Pur in presenza di interventi Statali che hanno istituito per i Comuni un fondo per garantire la continuità dei servizi locali, nella performance organizzativa di Ente si è prevista una riduzione (trend) di consumi di energia elettrica nel periodo ottobre/novembre/dicembre 2022 rispetto a quelli rilevati nel medesimo periodo 2021 in relazione ai seguenti edifici (complessivamente considerati):

- Palazzo Comunale sede
- Palazzo Ala Ponzone
- Museo Civico
- Cimitero
- Comparto Aselli – S. Maria della Pietà

I trend a confronto hanno complessivamente rilevato una diminuzione di consumi di kw di 35.561 a fronte di consumi del quarto trimestre 2022 di Kw 243.237 vs i kw del quarto trimestre 2021 di 278.798.

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

2. Performance organizzativa di settore

Gli items 1.- 2.- 3.- 4 rappresentano rispettivamente:

1. - Verifica sull'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, in quanto non si sono verificate le condizioni di raccordo diretto tra Nucleo di Valutazione e Sindaco
Ad ogni fattore sono attribuiti punteggi graduati e differenziati in base agli esiti delle valutazioni effettuate, fino a una concorrenza massima complessiva di 10 punti. Le singole valutazioni sono state oggetto di informativa ai componenti della Giunta.

2.- Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali) assegnati: 40 punti

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati rappresenta il valore più rilevante nel sistema di misurazione e valutazione Dirigenziale essendo associata una pesatura massima di 40 punti su 100.

Gli obiettivi cui è stato assegnato un punteggio massimo di 40 punti derivavano da proposte di:

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

Il processo di definizione degli obiettivi ha previsto che le proposte siano state formulate dai Dirigenti, condivise con gli Assessori di riferimento coerentemente con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, 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.

Al fine della ponderazione preventiva i Dirigenti sono stati invitati a inoltrare proposte di ponderazione degli obiettivi presentati con riferimento ai seguenti criteri: complessità tecnico/gestionale, impatto esterno e/o interno dei risultati (ricaduta sulla città e sull'organizzazione), generazione di valore (significatività dei risparmi di spesa e/o delle maggiori entrate), intersettorialità; nel limite massimo di 5 obiettivi ancorati al sistema di misurazione e valutazione e attribuendo livelli di giudizio differenziati (alto, medio, basso) secondo la procedura già seguita per l'anno 2020.

Il Nucleo di Valutazione ha determinato preventivamente la distribuzione del relativo punteggio fino ad un massimo di 40 punti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs. 150 del 2009 e sottoposto la proposta alla Giunta per la conseguenziale condivisione e approvazione.

L'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) disposta dall'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ha comportato l'abrogazione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto, la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.

Il Comune di Cremona ha assunto il Piano degli Obiettivi, quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione delle performance, fornendo un quadro dei principali risultati che ha inteso perseguire nell'esercizio a beneficio degli stakeholder, interni ed esterni e di cui si rende conto nella Relazione sulla performance. Attraverso il Piano degli obiettivi si è realizzata la declinazione degli obiettivi strategici di lungo periodo in obiettivi di breve, assegnati al personale dirigente responsabile dei servizi-

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

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

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 28 marzo 2022 e di Giunta Comunale n. 192 del 30 agosto 2022 sono stati approvati, rispettivamente, sia la Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 che il Piano degli obiettivi 2022-2024, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

L'allegato B) alla relazione sulla performance riporta lo stato di attuazione degli obiettivi di performance al 31 dicembre 2022 articolati per linea di mandato.

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

Il 6,25% classificati in fascia rossa
Il 0,69% classificati in fascia gialla
Il 93,06% classificati in fascia verde

4. - Indicatori di performance dei servizi assegnati: 10 punti

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

Il progetto relativo ai servizi erogati è stato integrato rispettivamente da indicatori di output (prestazioni erogate) e target (valore dello standard a consuntivo) al 31 dicembre dal 2012 al 2019 nonché dai volumi di utenza destinataria dei servizi. Tali rilevazioni hanno consentito una lettura di primo livello 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 con riferimento alla delibera CIVIT 88/2010 relativamente a:

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

La strutturazione del sistema ha permesso di:

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

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

Con l'introduzione della contabilità analitica che prevede oggi l'articolazione in 217 centri di costo distribuiti su 5 livelli e la rimodulazione di molti servizi, l'oggetto della valutazione per il 2020 è stato inerente l'adeguamento dei servizi ad oggi oggetto di mappatura al piano dei centri di costo della contabilità analitica con riprogettazione di output, utenza dei servizi e degli indicatori di performance dei servizi erogati collegati ai relativi standard al fine di alimentare la contabilità analitica attraverso coerenti output, utenza di riferimento, sviluppo di particolari indicatori rappresentabili solo attraverso l'analisi dei risultati per centri di costo articolati nelle seguenti dimensioni:

- quantità

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

Servizi di Polizia Locale e per la Sicurezza

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

Servizi demografici

7. Anagrafe
8. Stato civile
9. Elettorale

Servizi per l'infanzia

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

Servizi sociali

14. Disabilità
15. Minori e Famiglie
16. Anziani
17. Diritto alla casa

Servizi per i giovani

18. Informagiovani

Servizi per lo sport

19. Attività sportive
20. Impianti natatori
21. Palestre

Servizi del Civico Cimitero

22. Civico Cimitero

Servizi per le periferie e i quartieri

- 23. Periferie e quartieri

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

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

Servizi ambientali e di mobilità

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

Servizi museali e culturali

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

Servizi relativi al patrimonio della città

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

Servizi Consiglio, Giunta Comunale e Partecipate

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

Servizi finanziari

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

Servizi tributari

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

Servizi del personale

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

Servizi per la comunicazione e i rapporti con il cittadino

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

Servizi economato

- 68. Allestimenti
- 69. Provveditorato

Servizi informatici

- 70. Sistema informativo territoriale
- 71. Digitalizzazione

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

Nel 2022 la misurazione e valutazione è relativa alla rendicontazione degli output, utenze dei servizi delle mappe dei servizi e degli indicatori di performance

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

La rendicontazione di 725 indicatori di performance ha dato evidenza dei seguenti risultati rispetto agli standard approvati e rimodulati in corso d'anno per effetto della riprogettazione del 2020 e della prima rendicontazione 2021:

- 74 indicatori con risultato in peggioramento pari al 10,21%
- 20 indicatori con risultato non valutabile pari al 2,76%
- 206 indicatori con risultato di invarianza pari al 28,41%
- 425 indicatori con risultato di miglioramento pari al 58,62%

Si evidenzia un sostanziale costante andamento rispetto ai risultati delle invarianze e non valutabili, mentre la percentuale dei peggioramenti si riduce del 2,62% e quella dei miglioramenti rileva un incremento del 4,37%.

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 e relativi standard per ogni mappa dei servizi.

5. – Andamento impegni rispetto agli stanziamenti del bilancio di competenza- assegnati: 5 punti

La rendicontazione ha tenuto conto dell'assunzione di determinazioni di impegni di spesa per ogni singola Direzione e per ogni singolo mese

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

Valutazione degli ambiti a cura del Segretario Generale e del Nucleo di Valutazione in ordine:

Presidio dei processi: max10 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 3 punti**

E' stato riconosciuto un punteggio medio di 2 punti

- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione: **max 4 punti.**

Tenuto conto di una serie di dettagliate articolazioni sulla base di specifici elementi istruttori è stato riconosciuto un punteggio medio di 3,75 punti

- la capacità di assegnazione di obiettivi di qualità, con corrispondenti indicatori adeguati, alle rispettive Posizioni Organizzative (qualità di obiettivi ed indicatori, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa): **max 3 punti.**

E' stato riconosciuto, sulla base di specifica analisi di ogni scheda, un punteggio medio di 2,17 punti

Capacità di motivazione dei propri collaboratori: max 5 punti

Attraverso una dedicata piattaforma informatica, in collaborazione con il Settore Risorse Umane e il Servizio ICT e Agenda Digitale è stato predisposto un sondaggio 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.

Attraverso la 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 2022.

Per effetto delle modifiche dell'assetto organizzativo intervenute nel corso del 2022, alcuni dipendenti sono stati invitati ad effettuare due questionari per la medesima direzione a fronte dei periodi facenti capo a distinti Dirigenti che si sono alternati alla direzione del Settore.

Il sondaggio è stato lanciato, attraverso il ricevimento di mail dedicata, il 15 maggio e chiuso il 22 maggio 2023.

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

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni:

La collaborazione praticata all'interno della mia direzione di riferimento

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

Risposte collegate ad ogni domanda

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

Poco d'accordo con l'affermazione - 2 punti

Abbastanza d'accordo con l'affermazione - 3 punti

Molto d'accordo con l'affermazione - 4 punti

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

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

Partecipazione dei dipendenti assegnati alle singole Direzioni 73%

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

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

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

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

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

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

➤ **dei termini procedurali**

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

Sul rispetto di tale misura preventiva, i Dirigenti hanno relazionato nella scheda di monitoraggio semestrale sull'attuazione delle varie misure previste;

➤ **contenimento delle fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture** (secondo le Linee operative del PEG);

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

Occorre evitare il ricorso a proroghe o rinnovi di affidamenti di qualsivoglia genere e in ogni caso, in via del tutto eccezionale, e con provvedimento debitamente motivato, limitato ai soli casi previsti dalla legge, al fine di non incorrere in responsabilità amministrativa, disciplinare o penale.

A tal fine viene previsto l'obbligo di procedere, di norma, almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni e servizi, alla indicazione delle procedure di selezione, nonché alla pubblicazione, entro il 31 gennaio di ogni anno, sul sito istituzionale dell'Ente, dell'elenco delle procedure di gara di fornitura di beni, servizi e lavori previsti nel corso dell'anno;

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

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

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

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

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

- accesso civico c.d. generalizzato, introdotto dal comma 2 dall'art. 5 del D. Lgs. 33 del 2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, come diritto di chiunque di accedere a dati, documenti, informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

➤ **osservanza regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti**

Il Comune di Cremona, con deliberazione di Giunta n. 52 dell'11 aprile 2013, ha approvato il parziale adeguamento del "Regolamento per l'incompatibilità sul cumulo di impieghi e incarichi – Disciplina delle autorizzazioni all'esercizio di incarichi esterni", adeguandolo alle disposizioni contenute nella L. 190/2012;

➤ **controlli a campione su autocertificazioni**

Nel corso dell'anno 2022, come da attestazioni in atti delle singole direzioni, tutti gli uffici procedenti hanno effettuato idonei controlli sia a campione che nei casi in cui sorgano dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e dell'atto di notorietà, ai sensi degli artt. 71 e 72 del DPR 445/2000.

➤ **attestazioni sull'assenza di conflitto di interessi e rilevazione obblighi di astensione**

da parte del responsabile del procedimento e del dirigente responsabile, ex art. 6bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012, da inserire nel corpo del provvedimento autorizzatorio, concessorio, nelle determinazioni inerenti alla scelta del contraente e negli atti relativi all'assunzione di personale (approvazione graduatoria e assunzione).

➤ **Esito del controllo successivo sugli atti ai sensi del D.L. 174/2012**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 27 aprile 2022.

Con la redazione del Piano, il Comune di Cremona ha inteso recepire quanto prescritto nella Legge n. 190/2012 e nel D. Lgs. 33/2013, così come modificati dal D. Lgs. 97/2016. Il Piano comprende un'analisi di contesto, una valutazione del rischio delle attività/processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio del fenomeno corruttivo e una pianificazione di misure atte a prevenire e contrastare i fenomeni dell'illegalità e della corruzione, in conformità alle linee guida prescritte nel Piano Nazionale Anticorruzione e secondo gli orientamenti della competente Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché in attuazione delle Linee di Mandato 2019-2024 del Sindaco. Il Piano si è sviluppato in continuità con il precedente, integrandone alcuni aspetti, a seguito dei recenti interventi normativi e delle sopravvenute delibere ANAC, ed approfondendone altri, quali il contesto esterno ed interno dell'Ente.

La normativa vigente in tema anticorruzione prevede, a livello decentrato, l'obbligo per ogni amministrazione pubblica di adottare un proprio Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), con l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

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

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

- promuovono l'attività di prevenzione tra i propri collaboratori;
- partecipano attivamente all'analisi dei rischi corruttivi;
- propongono le misure di prevenzione relative ai processi di propria competenza;
- assicurano l'attuazione delle misure nei processi di propria competenza;
- garantiscono un tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini della trasparenza nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", tenendo presente che i dati trasmessi devono garantire l'integrità ed il costante aggiornamento, devono soddisfare le caratteristiche di completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità nonché conformità ai documenti originali.

Anche in considerazione di variabili operative ed organizzative, si è ritenuto di operare un solo monitoraggio annuale (a differenza degli anni precedenti in cui le verifiche hanno assunto carattere semestrale); la richiesta di trasmissione è stata inviata alle Direzioni dell'Ente con nota del 15 maggio 2023.

Laddove fosse stata riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, conseguirebbe la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito dalle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti. La valutazione è stata effettuata a cura del Nucleo di Valutazione sulla base nella verifica dell'ottemperanza alle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.

Il punteggio complessivo è stato distribuito in relazione al numero di rilievi riscontrati secondo la seguente graduazione:

0 rilievi	0 punti di penalizzazione
da 1 a 3 rilievi	2 punti di penalizzazione
da 4 a 6 rilievi	4 punti di penalizzazione
da 7 a 9 rilievi	6 punti di penalizzazione
10 rilievi o mancata rendicontazione	10 punti di penalizzazione

Dalle risultanze documentali non si rilevano mancate attuazione delle misure oggetto di monitoraggio.

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

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

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 2022 siglato il 16 dicembre 2022, sono rispettivamente pari a euro 471.760,00 (fondo di posizione 76%) e a euro 145.418,00 (fondo di risultato 24%).

La quota di posizione effettivamente distribuita è pari a euro 409.609,51, mentre quella di risultato, limitatamente al sistema di misurazione e valutazione 2022 considerato, è pari a euro 123.503,13, comprensiva di maggiorazioni previste dall'accordo integrativo decentrato 2022 che prevede l'assegnazione ai primi due dirigenti che hanno conseguito il risultato di performance più alto.

Il risultato aggiuntivo correlato agli incarichi ad interim conferiti a 2 dirigenti, per i periodi di competenza, è pari a euro 5.659,00.

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

Riepilogo risultati di Performance Dirigenti 2022

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

Punteggi complessivi attribuiti	su totale 100 punti
Punteggio minimo attribuito	84,72
Punteggio medio attribuito	90,80
Punteggio massimo attribuito	92,82
Punteggi di performance organizzativa di Ente attribuiti	su totale 20 punti
Punteggio minimo attribuito	20,00
Punteggio medio attribuito	20,00
Punteggio massimo attribuito	20,00
Punteggi di performance organizzativa di Settore attribuiti	su totale 65 punti
Punteggio minimo attribuito	52,79
Punteggio medio attribuito	60,69
Punteggio massimo attribuito	62,89
Punteggi comportamenti manageriali attribuiti	su totale 15 punti
Punteggio minimo attribuito	9,20
Punteggio medio attribuito	11,10
Punteggio massimo attribuito	11,94
Retribuzione di risultato (esclusi interim) su base annua	
Retribuzione minima distribuita	10.205,23 €
Retribuzione media distribuita	10.845,06 €
Retribuzione massima distribuita	11.480,89 €

FASCIA	PUNTEGGIO DI RISULTATO	RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE	NR DIRIGENTI INTERO ANNO	TOTALE IND. RISULTATO INTERO ANNO	NR DIRIGENTI PARTE ANNO	TOTALE IND. RISULTATO PARTE ANNO	TOTALE INDENNITA' RISULTATO
	0 < X ≤ 60	NESSUNA RETRIBUZIONE					
QUINTA	60 < X ≤ 70	8.929,58					0
QUARTA	70 < X ≤ 80	9.567,41					0
TERZA	80 < X ≤ 90	10.205,23	2,00	20.410,46	1	8.975,01	29.385,47
SECONDA	90 < X ≤ 95	11.480,89	6,00	68.885,32	3	19.690,51	88.575,83
PRIMA	95 < X ≤ 100	12.756,54					
TOTALE			8,00		4,00		117.961,30

I risultati raggiunti sulle performance 2022 dal personale Posizioni Organizzative (cd Elevata Qualificazione dal CCNL 16 novembre 2022)

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

Obiettivo strategico di accesso alla Premialità

Equilibri di bilancio

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

Effettuata direttamente dal Servizio Organizzazione, Sistema Qualità, Sviluppo Risorse Umane, recepisce in modo proporzionale la misurazione e valutazione del sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti negli ambiti corrispettivi

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

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

2 - Performance organizzativa di servizio: max 60 punti)

2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: max punti 50

Ai fini della misurazione della performance individuale sono stati individuati dai Dirigenti un numero massimo di 5 obiettivi, correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione, o agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Piano degli obiettivi. Potranno essere altresì assegnati obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante. Dovranno essere individuati in termini precisi l'indicatore, il peso e i risultati attesi dei singoli obiettivi, tenendo conto che dovranno essere poi rendicontati in termini puntuali.

2.2 Indicatori di performance del Servizio: max punti 10

L'oggetto di valutazione è stato effettuato direttamente dal Servizio Organizzazione, Sistema Qualità, Sviluppo Risorse Umane, sulla base delle comunicazioni dei Dirigenti di Settore che hanno individuato individuare una scheda di indicatori di performance dei servizi erogati misurando rispetto allo standard approvato lo stato di miglioramento/invarianza/peggioramento con conseguente attribuzione di punteggio.

3 -Caratteristiche del comportamento: 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 dovrà segnalare coerentemente con i risultati raggiunti dal Settore di competenza, eventuali criticità della posizione organizzativa rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa 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 Elevate Qualificazioni è definito in euro 359.546,00 e distribuito, con riferimento alla parte del risultato 2022, 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 competenza della valutazione è attribuita al Dirigente sovraordinato alla Posizione Organizzativa.

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 organizzativa (ora EQ).

Riepilogo importi finalizzati a retribuzione di risultato

Totale fondo area Elevate Qualificazioni	359.546,00
Quota finalizzata a retribuzione di posizione 2022	270.599,44
Quota finalizzata a retribuzione di risultato 2022 (23,60%)	84.844,67

I dati riportati si riferiscono ai dipendenti dell'Ente titolari di incarico di Elevata Qualificazione, di cui al CCNL comparto Funzioni Locali (ex. Responsabili di Posizione Organizzativa), considerato che nel corso dell'annualità, anche a seguito dell'introduzione di modifiche allo schema organizzativo dell'ente, qualche posizione individuale è stata riponderata e il risultato è stato commisurato ai punteggi conseguiti e all'arco temporale ricoperto.

L'importo totale tiene conto anche del bilanciamento per percettori di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, come disciplinato dall'art. 27-bis del CCDI del 10/12/2018.

Complessivamente i titolari di Elevata Qualificazione nel 2022 sono stati 36: di questi coloro che hanno ricoperto l'incarico per l'intero anno sono 24, coloro che hanno coperto a seguito di nuovo decreto di assegnazione o per effetto di pensionamento per un periodo inferiore all'anno sono 8, gli interim sono stati conferiti a 4 dipendenti.

**Riepilogo risultati di Performance Posizioni Organizzative (cd Elevata Qualificazione) 2022
(Esclusi incarichi ad interim e maggiorazioni di cui all'accordo integrativo decentrato)**

Punteggi complessivi attribuiti	su totale 100 punti
Punteggio minimo attribuito	60,90
Punteggio medio attribuito	80,20
Punteggio massimo attribuito	99,49
Punteggi di contributo alla performance organizzativa di Ente attribuiti	su totale 5 punti
Punteggio minimo attribuito	5,00
Punteggio medio attribuito	5,00
Punteggio massimo attribuito	5,00
Punteggi di contributo performance organizzativa di Settore attribuiti	su totale 5 punti
Punteggio minimo attribuito	4,53
Punteggio medio attribuito	4,70
Punteggio massimo attribuito	4,87
Punteggi di contributo performance organizzativa di servizio attribuiti	su totale 60 punti
Punteggio minimo attribuito	39,14
Punteggio medio attribuito	49,41
Punteggio massimo attribuito	59,67
Punteggi comportamenti manageriali attribuiti	su totale 30 punti
Punteggio minimo attribuito	12,00
Punteggio medio attribuito	21,00
Punteggio massimo attribuito	30,00
Retribuzione di risultato (esclusi interim) base annua	
Retribuzione minima distribuita	2.658,01 €
Retribuzione media distribuita	2.870,78 €
Retribuzione massima distribuita	3.083,55 €

I risultati raggiunti sulle performance 2022 del personale non dirigente e non responsabili di Posizione Organizzativa

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.

Comma 1 - Ammontare complessivo dei premi:

- In data 16 dicembre 2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cremona per l'anno 2022 con il quale le parti, nel prendere atto della quantificazione del Fondo Risorse decentrate (€ 2.220.869,00, hanno convenuto che le risorse in esso individuate fossero destinate, per una quota pari ad **€ 477.939,49** al compenso incentivante la produttività individuale e, per una quota pari ad € 122.000,00, al compenso incentivante la produttività organizzativa del personale non dirigente.
- Dell'importo destinato alla produttività individuale, una quota corrispondente ad **€ 15.952,47** è destinata a finanziare il premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 (maggiorazione del premio individuale), così come definito, nei suoi contenuti, dalla contrattazione integrativa sopra richiamata, all'art. 2, lett. b). In particolare, l'importo del premio sopra individuato sarà riconosciuto ad un numero di dipendenti non superiore al 10% di coloro che hanno ottenuto le migliori valutazioni, nell'ambito di ciascun settore. Infatti, solo i dipendenti che avranno conseguito, a livello di singola unità organizzativa (settore), le migliori valutazioni in termini di punteggio attribuito, potranno percepire la maggiorazione del premio, pari al 33 % del valore pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per completezza, l'art. 20 del CCI 2018 prevede specifici criteri in caso di parità di punteggi attribuiti.
- L'importo residuo corrispondente ad **€ 461.987,02** verrà distribuito a conclusione del ciclo della performance 2022 e, pertanto, a seguito della approvazione della specifica relazione da parte della Giunta. La valutazione compete al Dirigente del Settore di appartenenza ed è effettuata attraverso una apposita scheda, adottata dall'Amministrazione e definita in base ai criteri generali concordati tra le parti sindacale e datoriale, in virtù della quale si dà conto del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, delle competenze acquisite, nonché dei comportamenti professionali ed organizzativi esercitati.

Riepilogo risorse per la performance individuale	
Risorse destinate alla performance individuale in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti del Piano della Performance 2022/2024 (art. 19 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018)	€ 461.987,02
Risorse a disposizione per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale (art. 20 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018: 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai sensi dell'art. 19) da riconoscere ad una percentuale non superiore al 10% del personale avente diritto.	€ 15.952,47
Totale complessivo liquidato	€ 477.939,49

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

b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18)	€ 477.939,49
---	--------------

MECCANISMO DI CALCOLO RELATIVO ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE DEL PREMIO, AD UNA LIMITATA QUOTA DI PERSONALE, IN MISURA NON INFERIORE AL 30% DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE)	
a) Numero complessivo dipendenti valutati positivamente (punteggio pari o superiore a 30/50):	522
b) media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) (performance Individuale): somma a disposizione/n. dipendenti	€ 912,10
c) numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (pari al 10% come definito in contrattazione):	53
d) valore maggiorazione (33% della media individuale):	€ 300,99
e) importo complessivamente destinato alla maggiorazione (valore maggiorazione moltiplicata per il n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - d*c):	€ 15.952,47
f) importo destinato a performance individuale di tutti i dipendenti (somma iniziale - e)	€ 461.987,02

g) valore medio dipendenti senza maggiorazione	€ 881,65
h) valori medio dipendenti con maggiorazione	€ 1.182,64

Per l'anno 2022 è stabilito che la corresponsione del compenso incentivante sia subordinata:

- al punteggio ottenuto con riferimento ai risultati raggiunti rispetto ad obiettivi professionali (assegnati dal Dirigente – valutatore – a ciascun collaborare) ai comportamenti organizzativi. In particolare, il sistema di valutazione prevede l'assegnazione di un massimo di 2 obiettivi individuali e un massimo di 2 obiettivi di gruppo correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione e agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Peg/Piano della Performance. Per ciascuno degli obiettivi individuali e di gruppo è stato attribuito un peso e sono stati definiti appositi indicatori. I punteggi attribuibili sono max 15 punti per gli obiettivi individuali e max 25 punti per gli obiettivi di gruppo. La valutazione complessiva del dipendente è stata completata dalla valutazione dei comportamenti organizzativi (4 comportamenti), che consente l'attribuzione di ulteriori max 10 punti. Il punteggio minimo che dà accesso al premio è di 30 punti, al di sotto del quale non è erogata alcuna premialità.
- al rispetto dei seguenti criteri:
 - PRESENZA IN SERVIZIO - Minimo di presenza in servizio per poter essere valutati e percepire il premio incentivante = 12 giorni al mese per 6 mesi (dei 12 giorni devono risultare tutte le timbrature). Nessun corrispettivo sarà legato alla presenza.
 - PRESENZA - Verranno conteggiate come presenza: la maternità anticipata, la maternità obbligatoria, i permessi sindacali, i recuperi straordinari, i recuperi banca del tempo, i recuperi flessibilità, le ferie (arretrate, correnti) le festività sopresse (arretrate, correnti), i permessi RSU e RLS. Tutto quanto non indicato nel presente comma, verrà conteggiato come assenza.
 - SANZIONI DISCIPLINARI - L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determinerà 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. 20% nel caso di multa
 3. 30% nel caso di sospensione
 - COSTRUZIONE BUDGET DI SETTORE - La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio come sopra) con valore 1 (indipendentemente dal rapporto orario)

- **BILANCIAMENTO** – Il dipendente destinatario di altri incentivi (funzioni tecniche di cui all'allora vigente D.Lgs. n. 50/2016 o per recupero evasione IMU-TARI) o premi (da performance organizzativa, ad eccezione del progetto-obiettivo di Ente) di importo pari o superiore ad € 1.500 non ha diritto alla produttività individuale. Nel caso in cui i premi o incentivi siano di importo compreso fra € 1.001,00 ed € 1.499,00, il compenso a titolo di produttività individuale risulta ridotto del 50%

Gli importi non assegnati in ragione dell'applicazione delle regole sul bilanciamento sono ripartiti tra tutti i settori e ne beneficiano tutti i dipendenti aventi diritto a percepire la produttività.

Performance organizzativa

In base agli indirizzi assunti dalla Giunta Comunale con delibera n. 164/2022 sono stati stanziati euro 122.000,00 per far fronte ai correlati oneri dei trattamenti accessori del personale derivanti dall'attivazione di n. 4 progetti individuati dall'Amministrazione.

I progetti approvati e realizzati riguardano i seguenti ambiti:

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

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

Budget assegnato a preventivo euro 60.000,00.

Il progetto è stato integralmente realizzato, ma in base all'impiego delle risorse umane interessate l'utilizzo delle risorse è pari ad € 50.646,26.

2) Servizio di ristorazione scolastica

Il progetto si è prefissato i seguenti obiettivi:

- mantenimento e miglioramento degli standard di qualità ed efficienza rivolti ai bambini e alle famiglie;
- evitare l'aumento della spesa che si avrebbe ricorrendo alla fornitura dei pasti attraverso la ditta di ristorazione esterna;
- valorizzare risorse umane che hanno investito in formazione professionale;
- Ottimizzare un modello organizzativo

Budget assegnato euro 20.000,00

Il progetto è stato realizzato e ha pienamente garantito la massima efficienza del servizio ristorazione scolastica a beneficio dei bambini e delle famiglie. Le risorse erogate ammontano ad euro 20.000,00

3) Potenziamento delle attività di Orientamento nelle scuole secondarie di primo grado

Il progetto ha l'obiettivo di soddisfare i bisogni espressi dalle scuole, dalle famiglie e dai giovani, sulla base dell'analisi del contesto e degli eventuali bisogni inespressi.

Le attività previste garantiscono una puntuale interazione attiva con il territorio: scuole, enti di formazione, privato sociale e l'intera comunità educante.

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

Budget assegnato euro 4.000,00

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

4) Progetto strategico di ente

Ha coinvolto tutti i dipendenti ed è stato concepito per assicurare una maggiore ottimizzazione e una strutturale revisione dei processi operativi connessa all'efficientamento dell'organizzazione del Comune di Cremona, nell'ottica di consentire la transizione al digitale da realizzarsi in coerenza con il Piano Triennale per l'Informatica, anche attraverso l'utilizzo degli investimenti messi a disposizione dal PNRR. In base alle previsioni del Contratto Integrativo, in aggiunta alle risorse destinate a preventivo, sono state destinate ulteriori risorse, pari ad euro 5.589,84 a vantaggio di tutto il personale dell'ente non dirigente e non titolare di EQ

Budget assegnato euro 45.589,00

Gli obiettivi del progetto sono stati raggiunti anche oltre il preventivo con un coinvolgimento attivo di tutto il personale anche con interventi e azioni sfidanti. Le risorse erogate ammontano ad € 43.589,84.

TABELLA DI SINTESI

	DESCRIZIONE	Numero di dipendenti beneficiari dell'incentivo	Premio massimo attribuito	Premio minimo attribuito	TOTALE PREVENTIVO	TOTALE CONSUNTIVO
1	Potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.	35	6.860,00	95,44	60.000,00	50.646,26
2	Servizio di ristorazione scolastica	23	3.000,00	450,00	20.000,00	20.000,00
3	Progetto di potenziamento delle attività di Orientamento nelle scuole secondarie di primo grado	4	1.000,00	500,00	4.000,00	4.000,00
4	Progetto strategico di ente	445	640,00	40,00	38.000,00	43.589,84

Nella tabella che segue sono evidenziati i dati relativi alla **distribuzione del compenso incentivato** per il personale non dirigente 2022:

Punteggio minimo attribuito	18
Punteggio medio attribuito	47,89
Punteggio massimo attribuito	50
Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento leggi speciali)	€ 521,21
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi speciali)	€ 912,10
Premio massimo distribuito (con maggiorazione)	€ 1.271,66
Premio massimo distribuito (senza maggiorazione)	€ 970,66
Maggiorazione Premio Individuale	€ 300,99

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