

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

#### Paragrafo 1 - Ammontare complessivo dei premi:

- In data 8 novembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cremona per l'anno 2023 con il quale le parti, nel prendere atto della quantificazione del Fondo Risorse decentrate (€ 2.400.776,00t), hanno convenuto che le risorse in esso individuate fossero destinate, per una quota pari ad € **534.366,00** al compenso incentivante la produttività individuale e, per una quota pari ad € **169.410,00**, al compenso incentivante la produttività organizzativa.
- Dell'importo destinato alla produttività individuale, una quota corrispondente ad € **18.032,00** è destinata a finanziare il premio di cui all'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022 (maggiorazione del premio individuale), così come definito, nei suoi contenuti, dalla contrattazione integrativa sopra richiamata (art. 24 CCI 2023). In particolare, l'importo del premio sopra individuato è riconosciuto ad un numero di dipendenti non superiore al 10% di coloro che hanno ottenuto le migliori valutazioni, nell'ambito di ciascun settore. Per completezza, l'art. 24, comma e, del CCI 2023-2025 prevede specifici criteri in caso di parità di punteggi attribuiti.
- Ai sensi dell'art. 30 del CCI stipulato l'8 novembre 2023 “*le somme eventualmente non utilizzate per il finanziamento degli istituti aventi carattere di stabilità e certezza finanziate con risorse stabili incrementano le seguenti voci: per il 50%, la quota destinata alla performance individuale definita attraverso la scheda di valutazione; per il restante 50%, la quota destinata a finanziare la performance organizzativa di Ente con specifico riferimento al progetto-obiettivo trasversale finalizzato all'ottimizzazione e alla revisione dei processi operativi nonché all'efficientamento dell'organizzazione del Comune di Cremona, per consentire la transizione al digitale (ai sensi della Delibera di Giunta Comunale n. 176/2023)*”. Tali risorse ammontano complessivamente ad euro 71.268,00 che sono destinate per il 50% alla produttività individuale e per il 50% alla performance di ente.
- Conseguentemente, l'importo complessivo, al netto della maggiorazione del premio individuale, destinato alla performance individuale è € **551.967,93** e viene distribuito a conclusione del ciclo della performance 2023 e, pertanto, a seguito della approvazione della specifica relazione da parte della Giunta. La valutazione della performance dei dipendenti compete al Dirigente del Settore di appartenenza ed è effettuata attraverso una apposita scheda - definita in base ai criteri generali concordati con la parte sindacale - in virtù della quale si dà conto del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, delle competenze acquisite, nonché dei comportamenti professionali ed organizzativi esercitati.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ha diritto al premio individuale ogni dipendente che:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Performance organizzativa**

La Giunta Comunale, con la Deliberazione n. 176 del 26 luglio 2023, ha individuato apposite risorse, per un totale di euro 169.410,00, da destinare a quei dipendenti coinvolti nel raggiungimento di obiettivi di performance di settore/di servizio/di ente. Il premio è attribuito in base alla valutazione da parte del dirigente competente secondo le modalità descritte in una scheda progettuale che prevede idonei indicatori di risultato.

I progetti approvati e realizzati riguardano i seguenti ambiti:

#### **1) Progetto strategico di ente**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2) Servizio di ristorazione scolastica**

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

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

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

## **3) Coordinamento del Sistema Integrato 0-6**

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

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

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

#### **4) Potenziamento delle attività di Orientamento dell’Informagiovani**

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

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

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

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

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

#### **6) Contabilità analitica**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **2) Sistema coordinato regionale di servizi Informagiovani**

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

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

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

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

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

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

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

#### TABELLA DI SINTESI

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

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

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

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

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

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

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