

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

PARTE ECONOMICA ANNO 2025

A seguito della trattativa chiusasi in data 17 ottobre 2025, le parti sindacali sottoscrivono come di seguito il **Contratto Collettivo Integrativo** Area Dirigenza – parte economica per anno 2025

la Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Gabriella Di Girolamo
Segretario Generale
Presidente Delegazione trattante

Delegazione Sindacale aziendale

Arch. Giovanni Donadio
Rappresentante DIREL

Ruggiero Di Pace
DIREL

Cremona, 11 dicembre 2025

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'area della dirigenza sottoscritto in via definitiva il 16 luglio 2024 che disciplina all'art. 35 le materie oggetto di contrattazione integrativa e all'art. 39 gli incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

PREMESSO CHE:

- 1) con Deliberazione n. 72 del 27 marzo 2024 la Giunta Comunale, conseguentemente alla modifica della macrostruttura organizzativa, ha approvato la ponderazione delle retribuzioni di posizione delle figure dirigenziali;
- 2) con Deliberazione n. 173 del 28 agosto 2024 la Giunta Comunale, a seguito della sottoscrizione del CCNL 2019/2021 firmato il 16 luglio 2024, ha costituito la Delegazione trattante di parte datoriale abilitata alle differenti relazioni sindacali nonché alla stipula di contratti collettivi integrativi per il personale dell'area della dirigenza del Comune di Cremona;
- 3) con Deliberazione n. 29 del 12 febbraio 2025 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 e contestualmente ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente apportando modifiche all'organigramma precedentemente approvato con deliberazione n. 294 del 29 novembre 2023;
- 4) con Deliberazione n. 65 del 19 marzo 2025 la Giunta Comunale ha adottato gli indirizzi in ordine alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e per la contrattazione integrativa dell'area della dirigenza per l'anno 2025;
- 5) con Determinazione Dirigenziale n. 564 del 31 marzo 2025 è stato costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2025, parte stabile e parte variabile, per un totale complessivo **di € 658.892,00** in attuazione degli articoli 39 e seguenti del CCNL 2019/2021 nel rispetto del limite del Fondo dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;
- 6) con Deliberazione n. 106 del 30 aprile 2025 la Giunta Comunale ha approvato la modifica delle ponderazioni delle figure dirigenziali con decorrenza dal 1° maggio 2025.
- 7) in data 17 ottobre 2025 è stata sottoscritta dalle parti l'intesa in ordine al contratto collettivo integrativo 2025;
- 8) il Collegio dei Revisori, in data 18 novembre 2025, ha trasmesso la certificazione del Fondo per il personale dirigente, anno 2025, e il parere positivo in merito compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- 8) in data 10 dicembre 2025 la Giunta comunale, con atto n. 337, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della suddetta ipotesi di contratto integrativo per il corrente anno.

Ciò premesso le parti concordano quanto segue:

ART. 1 RIPARTO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (rif. art. 35, co.1, lett. a) CCNL 16.7.2024)

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato compresi dirigenti incaricati ad interim.

La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2025 (allegato A) sono conformi ai contenuti dell'art. 57, comma 3, del CCNL 17 dicembre 2020, così come richiamato dall'art. 35, co. 1, lett. a), per cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 57 del medesimo CCNL non inferiore al 15%.

Nello specifico si destina:

- il 79% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di posizione corrispondente ad **euro 523.000,00**
- il 21% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di risultato corrispondente ad **euro 135.892,00**.

ART. 2 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (rif. art. 35, co.1, lett. b) CCNL 16.7.2024)

1. La retribuzione di risultato è attribuita in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun dirigente correlato alla relativa fascia di appartenenza ed è distribuita tenendo conto di quanto segue:

- dei punteggi di performance ottenuti unitamente alla valutazione in ordine al comportamento manageriale, secondo i criteri applicativi individuati nell'apposita scheda (**allegato B**);
- dell'ammontare della quota destinata a tale voce;
- del numero dei dirigenti cui può essere distribuito.

La fascia più alta della retribuzione di risultato è calcolata dividendo l'importo complessivo da destinare al risultato, decurtato dell'importo destinato a finanziare il premio di cui all'art. 42 del CCNL 16.7.2024 e dell'importo relativo alle risorse da specifiche disposizioni di legge, per il numero dei dirigenti a cui attribuire il risultato. Le restanti fasce sono correlate a importi che si riducono gradualmente rispetto alla fascia più elevata, secondo lo schema di seguito indicato:

Fascia	Punteggio complessivamente ottenuto dal dirigente nella scheda di misurazione e valutazione performance	Retribuzione di risultato spettante
	$0 < X \leq 60$	Nessuna retribuzione
quinta	$60 < X \leq 70$	L'importo spettante corrisponde al 70% dell'importo della prima fascia
quarta	$70 < X \leq 80$	L'importo spettante corrisponde al 75% dell'importo della prima fascia
terza	$80 < X \leq 90$	L'importo spettante corrisponde all'80% dell'importo della prima fascia
seconda	$90 < X \leq 95$	L'importo spettante corrisponde al 90% dell'importo della prima fascia
prima	$95 < X \leq 100$	L'importo spettante corrisponde a quello della fascia più elevata

2. Eventuali quote di retribuzione di risultato non distribuite correlate a valutazioni inferiori o uguali a 95 punti costituiranno economia di bilancio.

3. La retribuzione di risultato è commisurata al periodo di svolgimento dell'incarico affidato, fermo restando il limite di 4 mesi, al di sotto del quale non potrà essere erogata alcuna retribuzione di risultato.

4. Le risorse della retribuzione di posizione relative ad incarichi affidati ad interim ad altro dirigente, al netto delle risorse attribuite a titolo di risultato a favore del medesimo dirigente cui l'interim è stato attribuito, incrementano la quota destinata a finanziare il risultato della dirigenza nell'anno di riferimento.

L'accesso alla premialità (retribuzione di risultato) è in ogni caso subordinato al conseguimento di almeno il 50% del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

5. La previsione di cui all'ambito di valutazione contemplato nell'allegata scheda in applicazione delle previsioni dell'art. 4 bis, comma 2 del DL n. 13/2023 è da intendersi altresì quale integrazione del contratto individuale di lavoro di ciascun dirigente ai sensi e per gli effetti di cui al citato comma 2.

6. A partire dal 2025, per lo svolgimento di incarichi specifici previsti dalle norme vigenti (quali ad esempio, quello di Vice Segretario, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Responsabile della transizione digitale (RTD) e di *Data protection officer* (DPO), formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'art. 35 comma 1 del CCNL Area F.L. 2019-2021, un importo annuo per ciascun incarico determinato nella misura di euro 4.000,00, riproporzionato in caso di incarichi infrannuali.

ART. 2BIS PONDERAZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Giunta Comunale con la **Deliberazione n. 197/2025 (PIAO)** ha definito gli obiettivi di performance 2025-2027 per Linee di Mandato e per "Silos": "Cresco", "Curo", "Partecipo"; essi sono frutto di un percorso partecipativo guidato dal Segretario Generale e condiviso con i Dirigenti attraverso il "Patto di Comunità Interno". In virtù e ad esito di tale percorso, ad ogni dirigente sono assegnati sia obiettivi propri, specifici del settore di appartenenza, che obiettivi cosiddetti "derivati" la cui realizzazione è di supporto alle altre direzioni.

Di conseguenza la valutazione di ogni dirigente è definita, per un 50%, in base agli obiettivi propri e/o derivati e, per il restante 50%, dal raggiungimento di tutti gli obiettivi di ciascun Silos: tale sistema è dettagliato nella scheda di valutazione.

ART. 3 DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITÀ DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (rif. art. 23 CCNL 16.7.2024)

1. In relazione all'art. 23, comma 2, CCNL 16.7.2024 l'importo della maggiorazione della retribuzione di risultato per i dirigenti che ottengono la valutazione più elevata è stabilita nel 33% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, nell'importo definito nella tabella di cui all'allegato A. In caso di assegnazione di almeno 2 obiettivi di impatto trasversali a più ambiti organizzativi la percentuale sarà del 20%.

2. Tale maggiorazione è attribuita ad un massimo di n. 2 dirigenti che abbiano ottenuto il punteggio più elevato.

3. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato:

- non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente,
- aver conseguito una valutazione media superiore nel triennio (per il 2025 il triennio è 2022-2024)
- maggiore anzianità nella categoria dirigenziale,
- maggiore anzianità nell'ente.

L'importo della maggiorazione è proporzionato al periodo di effettivo servizio.

ART. 4 INCARICHI AD INTERIM (rif. art. 40 CCNL 16.7.2024)

1- Ferma restando la necessità di evitare incarichi ad interim che si protraggano oltre i tempi ordinariamente necessari per riassegnazioni o riorganizzazioni -indicativamente individuati da 6 mesi a 12 mesi- per incarichi affidati ad interim a copertura di posizioni dirigenziali temporaneamente prive di titolare è riconosciuto, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo definito nel seguente modo:

- Raggiungimento di un punteggio superiore o uguale a 15 punti su 30 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla direzione coperta con l'interim di cui alla scheda di valutazione: attribuzione di un importo pari al 30% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato;
- Raggiungimento di un punteggio inferiore a 15 punti su 30 con esclusivo riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati di cui alla scheda di valutazione: attribuzione di un importo pari al 15% del valore della retribuzione di posizione riferita all'interim affidato.

ART. 5 – CRITERI DI BILANCIAMENTO PER INCENTIVI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Nel caso di corresponsione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi IMU TARI percepiti nel rispetto del "Regolamento comunale incentivi gestione entrata" e ai sensi dell'art. 1 co. 1091 della L. 145/2018; incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 D.Lgs. n. 36/23) si prevede un bilanciamento in base ai seguenti criteri:

1. il bilanciamento non opera fino ad un importo dell'incentivo pari ad euro 3.000,00 (al lordo degli oneri e IRAP);
2. Per incentivi superiori a euro 3.000,00 (al lordo di oneri e IRAP) la retribuzione di risultato dovuta ai dirigenti è ridotta nella misura pari al 50% della parte di incentivo che eccede il tetto dei 3.000,00 al lordo degli oneri e dell'IRAP;
3. Se il dirigente percepisce anche la maggiorazione del premio, la retribuzione di risultato è ridotta di un importo pari al 50% dell'intero incentivo da specifiche disposizioni di legge.

Esempio di calcolo

retribuzione di risultato	maggiorazione del premio	incentivo	decurtazione della retribuzione per bilanciamento	importo totale percepito dal dirigente
15.000,00	0,00	3.000,00	0,00	18.000,00
15.000,00	0,00	5.000,00	1.000,00	19.000,00
15.000,00	5.000,00	4.000,00	2.000,00	22.000,00

La parte di premio non attribuita per bilanciamento sarà redistribuita agli altri dirigenti non aventi diritto a incentivi da specifiche disposizioni di legge.

4. In caso di obiettivi i cui contenuti indicatori e risultati risultino replicare quelli di progetti per i quali disposizioni di legge consentano il riconoscimento di specifici incentivi, la retribuzione di risultato sarà corrisposta in base ad un punteggio decurtato dei punti collegati all'obiettivo che si ponga come "duplicato" di specifici obiettivi.

Art. 6 – OMNICOMPRESIVITÀ DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI (rif. art. 43 CCNL 16.7.2024)

1. In relazione alla previsione di cui all'art. 43, comma 3, del CCNL 16.7.2024, nel caso di incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione ricoperta nel Comune dal Dirigente, la quota a titolo di retribuzione di risultato spettante al dirigente che ha reso la prestazione è pari al 80% dell'importo previsto. La restante quota, da suddividersi in misura corrispondente al numero dei dirigenti valutati, integra la retribuzione di risultato di questi ultimi.

Art. 7 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (rif. art. 35, co. 1, lett.g) CCNL 16.7.2024 e art. 31 CCNL 17/12/2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, gli viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari al 85% di quella connessa al precedente incarico.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La disciplina di salvaguardia di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra citati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 8 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE (rif. art. 44 CCNL 16.7.2024)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.

2. La quota dell'elemento di garanzia della retribuzione erogata con carattere di fissità e

periodicità mensile, ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. b) del CCNL 16.07.2024, si riferisce alla retribuzione di posizione.

3. L'elemento di garanzia sarà erogato per intero mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto

dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

Art. 9 - INDIVIDUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO (rif. art. 35, co. 1, lett.F) CCNL 16.7.2024)

1. In ottemperanza alla legge n. 146/1990 e al fine di garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti che hanno in carico le seguenti attività:

- 1) protezione civile;
- 2) custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;
- 3) erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 4) misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini con riferimento alla manutenzione della rete stradale, alla custodia/sorveglianza dei cantieri nonché allo sgombero neve.

2. Oltre ai casi sopra elencati, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità e che sia, pertanto, esonerato dallo sciopero.

Art. 10 - CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (rif. art. 26 e 35, co. 1, lett. d) CCNL 16.7.2024)

1. Per gli anni di durata del presente contratto le parti si accordano per la fruizione dei servizi welfare per:

- Erogazione di servizi di assistenza sanitaria integrativa quali ad esempio esami diagnostici, visite specialistiche, prestazioni odontoiatriche, acquisto apparecchi protesici e medicinali e di altri costi sanitari.

- Erogazione di servizi di Welfare Integrativo tramite piattaforme specializzate per la fornitura di beni e servizi quali ad esempio i servizi relativi alla salute, i buoni spesa, il rimborso dei costi per l'istruzione dei figli o per l'assistenza a familiari, l'iscrizione a teatri, cinema, palestre, corsi di formazione, viaggi e vacanze, trasporto pubblico, interessi sui finanziamenti e previdenza integrativa.

Tali prestazioni dovranno essere esclusivamente previste a favore del dirigente in servizio nell'Ente e potranno prevedere la compartecipazione del dirigente al fine di un upgrade della polizza base sottoscritta dall'Amministrazione.

2. Le predette prestazioni potranno essere estese anche ai componenti del nucleo familiare, secondo le modalità maggiormente in uso da parte delle Compagnie Assicuratrici operanti sul mercato per tali finalità. Le estensioni rimarranno a totale carico del dirigente, mediante versamento diretto alla Compagnia Assicuratrice o mediante specifica cessione di credito sullo stipendio mensile a favore dell'Amministrazione che provvederà al successivo riversamento alla Compagnia Assicuratrice.

3. Le parti si accordano che l'iniziativa di cui al precedente comma 2) sarà finanziata con quota parte delle risorse annualmente costituite per la retribuzione di posizione e risultato, per una durata minima biennale decorrente dal primo anno in cui le predette polizze saranno attivate. In

assenza di specifica comunicazione di una delle parti all'altra sulla volontà di interrompere il finanziamento dell'iniziativa, da inviare entro sei mesi prima della scadenza del triennio, la stessa si intenderà prorogata per un ulteriore analogo periodo.

4. Quanto previsto al precedente comma 2) non impedisce alle parti, nell'ambito della contrattazione annuale sulla ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di definire ulteriori iniziative e destinare ulteriori risorse al welfare integrativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 16.7.2024.

5. Per il primo periodo biennale, così come definito dal comma 2) le risorse annualmente destinate all'iniziativa di cui al comma 1) non dovranno superare il 2,5% del totale delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione e risultato.

6. In caso di attivazione di assicurazioni sanitarie, l'ente potrà anticipare la totalità del premio e successivamente recuperare la quota a carico del dirigente partecipante tramite rateizzazione.

Art. 11 - NORMA DI RINVIO

Con riferimento agli istituti Lavoro agile, Formazione e aggiornamento dei Dirigenti e Personale utilizzato in convenzione si rinvia alle previsioni del nuovo CCNL 17 luglio 2024 e alla disciplina regolamentare locale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il presidente della delegazione di parte pubblica

Gabriella Di Girolamo

Rappresentanti Sindacali

Giovanni Donadio – rappr. DIREL

Ruggiero Di Pace – rappr. DIREL

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, con specifico riferimento alla valutazione degli obiettivi di performance 2025-2027 per "Silos" ("Cresco", "Curo", "Partecipo"), prendendo atto di quanto già concordato in conferenza dirigenti in ordine ad una verifica periodica dell'andamento degli obiettivi principali e derivati, convengono di riaggiornarsi entro il mese gennaio 2026 al fine di verificare l'efficacia di un sistema valutativo orientato, in particolare, a valorizzare, per la dirigenza comunale, la performance organizzativa di Ente.

Allegato A)

**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA
- ANNO 2025 -**

utilizzo Fondo

totale fondo	€ 658.892,00
---------------------	---------------------

**IMPORTO DEDICATO ALLA
CONTRATTAZIONE**

€ 658.892,00

Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo come segue:

Quota finalizzata a remunerare la Posizione
79%

€ 523.000,00

Quota finalizzata a remunerare il Risultato
21%

€ 135.892,00

Allegato B)

Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITÀ	ON/OFF	
Equilibri di bilancio		
	Punteggio max	Punteggio assegnato
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	10 PUNTI	
A. Mantenimento nella graduatoria di posizione di <i>benchmark</i> sulla qualità della vita	5	
B. Riduzione residui attivi relativamente ai titoli I e III	5	
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE	80 punti	
A. Livello di attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione	10	
B. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati individuali e trasversali (25 punti su obiettivi direzionali settoriali [i cd obiettivi principali proposti da ciascuna direzione] e 25 andamento Silos [comprensivi di obiettivi principali e derivati, tutti contribuendo al raggiungimento del Valore pubblico/Silos Cresco, Curo o Partecipo])	50	
C. Andamento degli indicatori di <i>performance</i> dei servizi: <i>output</i> , utenza, <i>standard</i> di erogazione dei servizi	15	
D. Promozione della formazione dei dipendenti (Direttiva Zangrillo)	5	
3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE	10 PUNTI	
Grado di copertura del ruolo:		
A. Fattore: presidio dei processi	5	
B. Fattore: capacità di motivazione dei propri collaboratori	5	
Penalità per mancata differenziazione delle valutazioni	Detrazione fino a 5 punti	
Penalità per mancata attuazione delle misure per l'anticorruzione e la trasparenza	Detrazione da 0 a 10 punti	
TOTALE	100	

PENALIZZAZIONE SUL PREMIO DI RISULTATO

mancato rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	Indicatore tempo medio annuo di ritardo	% di incidenza sulla retribuzione di risultato
	<= 0	0%
	>= 1	30%

1. PREMESSA

1.1. Accesso alla premialità a livello di Ente

Per l'Amministrazione Comunale di Cremona l'obiettivo "Equilibri di bilancio" è considerato obiettivo altamente strategico il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità. Gli equilibri di bilancio dovranno essere garantiti entrambi.

Tale obiettivo produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

1.2 Ambiti di valutazione e pesi attribuiti

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico "Equilibri di bilancio", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti che hanno pesi differenziati rispetto al totale (100) del punteggio attribuibile al dirigente:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

10 punti, con 3 elementi valutativi che concorrono alla valutazione finale caratterizzati da parametri misurabili;

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

80 punti di cui:

A) verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione:	10 punti
B) grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali/settoriali/individuali assegnati):	50 punti
C) indicatori di performance dei Servizi	15 punti
D) Promozione della formazione dei dipendenti (Direttiva Zangrillo)	5 punti

COMPORAMENTO MANAGERIALE

10 punti con riferimento al grado di copertura del ruolo dirigenziale.

A) presidio dei processi	5 punti
B) capacità di motivazione dei propri collaboratori	5 punti

1) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

L'ambito di misurazione e valutazione della *performance* di ente riguarda il riconoscimento dei risultati ottenuti dall'intera organizzazione verso i portatori di interesse rispetto ad indicatori interni di “buona salute”, coerentemente con quanto indicato dal D.lgs n. 150/2009, dal D.lgs n. 74/2017 e dall'ANAC.

In particolare, si prevede che la misurazione della *performance* dell'ente sia articolata in 4 *items*, come di seguito:

A. Mantenimento nella graduatoria di posizione di *benchmark* sulla qualità della vita: (5 punti)

Sulla base delle posizioni del Comune di Cremona rispetto alla graduatoria “Qualità della Vita” condotta dal Sole-24 Ore e da Italia Oggi, l'Amministrazione definisce l'obiettivo di rientrare per una delle graduatorie in una fascia che posizioni l'Ente tendenzialmente entro il 30° posto. Eventuali situazioni straordinarie e/o di criticità potranno essere valutate anche al fine di considerare solo alcune graduatorie.

B. Riduzione residui attivi (5 punti)

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

I corrisponenti 5 punti saranno attribuiti se il rapporto suddetto conseguirà un risultato uguale o superiore al 42%.

2) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

A) Verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione 10 punti

La valutazione relativa all'attuazione degli indirizzi espressi dell'Amministrazione è espressa dal Nucleo di Valutazione attraverso raccordo con il Sindaco.

La misurazione del risultato viene definita orientativamente tenendo conto dei seguenti *items*:

- | | |
|---|-----|
| 1) attuazione efficace degli obiettivi coerenti con gli indirizzi politici e gestionali | 2,5 |
| 2) partecipazione attiva della struttura nella traduzione degli indirizzi strategici in obiettivi | 2,5 |
| 3) sviluppo di efficace interazione intersectoriali e interdirigenziali per l'attuazione degli obiettivi collegati alle strategie dell'amministrazione | 2,5 |
| 4) attuazione delle strategie con modalità innovative e flessibili | 2,5 |

B) Grado di raggiungimento degli obiettivi (individuali e trasversali) assegnati 50 punti

L'indirizzo che l'Amministrazione Comunale di Cremona intende dare alla struttura dirigenziale è principalmente il privilegiare il lavoro di squadra; in particolare con la Deliberazione n. 197/2025 le trasversalità vengono valorizzate attraverso una declinazione all'interno dei "SILOS" /VALORE PUBBLICO "Cresco", "Curo", "Partecipo".

In questa logica nell'ambito di ciascuno dei 3 "SILOS" sono previsti obiettivi direzionali "principali" e obiettivi direzionali "derivati" (ossia indotti da obiettivi di altri dirigenti).

Il punteggio massimo di 50 è così distribuito:

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

Gli obiettivi proposti verranno quindi **ponderati a cura del Nucleo di Valutazione** al fine di valutarne l'effettiva consistenza e coerenza in termini di requisiti richiesti dalle norme per gli obiettivi dirigenziali.

Gli obiettivi proposti e assoggettati al sistema di misurazione e valutazione saranno pari a 5, compresi i gestionali

C) Indicatori di *performance* dei servizi 10 punti

L'oggetto della valutazione è inerente la rendicontazione di:

- Output
- Utenza dei servizi
- Indicatori di *performance* dei servizi erogati

Il Nucleo di Valutazione determinerà la distribuzione del punteggio in esito al livello di: peggioramento/invarianza/miglioramento rilevato fino a un Massimo di 10 punti.

D) Promozione della formazione dei dipendenti (Direttiva Zangrillo)

Ogni dirigente assicura la partecipazione attiva a iniziative formative erogate da terzi o erogate all'interno

dell'ente e del settore anche a cura del dirigente medesimo e/o dei propri collaboratori, al fine di assicurare il rispetto della Direttiva "Zangrillo" del 14 gennaio 2025 in tema di formazione.

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

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

3) AMBITO DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE

Il **grado di copertura del ruolo** concerne alcuni aspetti chiave del comportamento atteso dal dirigente nell'espletamento della sua funzione di responsabile di risorse umane, strutture e risorse finanziarie.

In particolare, sono considerati i seguenti aspetti:

Presidio dei processi **(max 5 punti)**

- la capacità di programmare e pianificare l'attività (qualità di obiettivi ed indicatori proposti, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa) (max 1 punti)

- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione (max 3 punti)

- capacità di assegnazione di obiettivi di qualità – con corrispondenti indicatori adeguati – ai rispettivi responsabili di Elevata Qualificazione (qualità di obiettivi ed indicatori, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa) (max 1 punti)

Capacità di motivazione dei propri collaboratori **(max 5 punti)**

Il contributo in forma anonima di tutto il personale dipendente, acquisito tramite sondaggio, realizzato mediante l'attribuzione di un punteggio secondo una scala da 1 a 5 punti, sulla base del seguente schema:

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>					
Per nulla d'accordo con l'affermazione		1			
Poco d'accordo con l'affermazione			2		
Abbastanza d'accordo con l'affermazione				3	
Molto d'accordo con l'affermazione					4
Del tutto d'accordo con l'affermazione					5
La collaborazione praticata all'interno della mia direzione di riferimento:					
1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi				
2	Riesce a motivarmi nel mio lavoro				

3	Consente di valorizzare le mie proposte					
4	Assicura un'efficace gestione di problemi, criticità e conflitti					
5	Riesce a farmi sentire parte di una squadra					
6	Rappresenta attenzione per la mia formazione					
7	Garantisce la circolazione delle informazioni professionali					
8	Definisce in modo adeguato le funzioni da svolgere					
	Totali parziali					

Il questionario è articolato in 8 domande e in una scala di punteggi alle risposte da 1 punto a 5 punti. La graduazione dei punteggi collegati alle singole risposte è la seguente:

- 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

Per ciascun questionario viene calcolata la media di ogni risposta e la media generale delle risposte di tutte le domande riconducibile al singolo Settore unitamente alla percentuale di partecipazione. Il valore finale della rilevazione inerente la collaborazione praticata all'interno di ogni direzione è ottenuta riproporzionando la media generale per il punteggio massimo ottenibile per singola domanda in rapporto a 40 punti massimi conseguibili dalle 8 domande.

NOTA:

Nel dare atto che la rilevazione di cui al presente *item* si pone nell'ottica di sviluppare in prospettiva specifiche azioni di miglioramento:

- ai fini dell'applicazione del presente *item*, per i settori con meno di 10 dipendenti l'*item* viene neutralizzato e riproporzionato sull'*item* presidio dei processi;
- qualora i questionari compilati risultino inferiori al 50% rispetto a quelli distribuiti (al n. dipendenti assegnati al settore), il punteggio sarà pari a 0.

La valutazione degli ambiti indicati è svolta a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della raccolta di specifici elementi istruttori.

4) ACCESSO ALLA PREMIALITÀ INDIVIDUALE, PENALIZZAZIONI

4.1 Soglia minima di accesso alla premialità individuale

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

Penalità per la non attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione

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

In particolare, saranno presi in esame:

- 1) rispetto dei termini procedurali;
- 2) rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
- 3) distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
- 4) presidio degli accessi civici pervenuti ex art. 5 del d.lgs. 33/2013 (con restituzione dati);
- 5) osservanza del Regolamento per l'attribuzione degli incarichi extra-istituzionali ai dipendenti;
- 6) controllo a campione sulle autocertificazioni;
- 7) presidio acquisizione di rito attestazioni circa l'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione in tutti i casi previsti;
- 8) esito del controllo successivo agli atti ai sensi del DL n. 174/2012 (convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213);
- 9) miglioramento trend atti amministrativi (misura inserita nel PIAO a partire dal 2024 e confermata nel 2025);
- 10) ricognizione periodica della check list recante gli indicatori sintomatici di operazioni sospette secondo le indicazioni UIF – misura generale.

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

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

Penalità per mancata differenziazione

Capacità di effettuare valutazioni differenziate, anche alla luce del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione.

L'applicazione delle penalizzazioni si articola secondo il seguente schema

- **settori fino a 20 dipendenti:** con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce, penalizzazione di 2 punti; 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- **settori da 21 a 40 dipendenti:** con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce penalizzazione di 3 punti; in 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- **settori con più di 41 dipendenti:** con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce, penalizzazione di 4 punti; in tre fasce penalizzazione, di 3 punti; in 4 o più fasce, nessuna penalizzazione.

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

FASCE - VALUTAZIONI
da 49 a 50
da 48 a 47
da 46 a 45
da 44 a 42
da 41 a 38

da 37 a 33
inferiore a 33

Diritto di accesso alla premialità

Per accedere alla premialità il Dirigente deve aver svolto almeno 4 mesi di rapporto di lavoro nella qualifica dirigenziale.

Penalità per mancato rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023 a cui si aggiunge la Circ. MEF n. 15 del 5/04/2024 stabilisce che siano assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%. Detto rispetto dei termini di pagamento deve essere misurato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Si prevede che nel caso di mancato rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture da calcolare per singolo dirigente come media annua il premio di risultato subirà una penalizzazione del 30%.

5) MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI E INDICATORI DI PERFORMANCE, PROCEDURA DI COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE E MECCANISMI DI GARANZIA

I Dirigenti effettuano il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi assegnati. La relazione di monitoraggio infra-annuale contiene informazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano della *Performance*/PIAO viene redatta dal Servizio Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione, contabilità analitica, riscontrata dal Segretario Generale, dal Nucleo di Valutazione nonché dalla Giunta Comunale.

Il livello di rendicontazione è differenziato in ragione degli obiettivi esecutivi/gestionali ancorati o no al sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dirigenziali.

In esito al monitoraggio potranno essere presentate:

proposte di variazioni al Piano della *Performance*/PIAO

Qualora si verifichi tale circostanza, sarà necessario condividere con l'Assessore di riferimento la richiesta, evidenziando le motivazioni a supporto, le preliminari azioni correttive prese in considerazione e specificando quali elementi degli obiettivi sono oggetto di proposte di rimodulazione. Le proposte di variazione dovranno essere valutate coerentemente con lo stato di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione da cui discendono gli obiettivi del Piano della *Performance*/PIAO.

Le richieste saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità analitica e sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e della Giunta.

In caso di positivo riscontro si darà corso alla formale variazione del Piano della *Performance*/PIAO e all'eventuale ripesatura degli stessi obiettivi.

proposte di assegnazioni di nuovi obiettivi del Piano della *Performance*/PIAO

Le proposte di nuovi obiettivi devono essere presentate dal Dirigente, condivise e sottoscritte dall'Assessore di riferimento e limitarsi a obiettivi strategici e/o gestionali di assoluta rilevanza e significatività.

L'inserimento di nuovi obiettivi, essendo per natura finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 82/2005 e s. m. i.

Documento Unico di Programmazione, richiederà, se del caso, il successivo adeguamento dei contenuti del Documento Unico di Programmazione. Dovranno inoltre essere proposti esclusivamente indicatori e relativi target previsti dal modello informatico per la gestione del ciclo della *performance*.

Come per la variazione degli obiettivi, le richieste di assegnazioni di nuovi obiettivi saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità analitica, sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e della Giunta.

In caso di positivo riscontro, si darà corso alla formale variazione del Piano della *Performance/PIAO* e alla pesatura degli stessi da parte del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione di Valutazione, sulla base della relazione di andamento del Piano della *Performance*, presenta al Sindaco una nota nella quale vengono evidenziati potenziali punti critici nella *performance* della struttura amministrativa nel suo complesso.

Nel caso in cui la relazione del Nucleo di Valutazione evidenzia criticità nella *performance* della struttura amministrativa, i Dirigenti interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con l'amministrazione per disamina e valutazione.

La valutazione conclusiva è comunicata in appositi incontri tra il Presidente del Nucleo di Valutazione ed il Dirigente valutato.

Durante tali incontri, ai quali possono assistere i componenti esterni del Nucleo di Valutazione, copia della scheda di valutazione è consegnata al valutato, il quale entro il termine perentorio di sette (7) giorni dalla ricevuta può formulare richiesta di riesame al Nucleo di Valutazione.

Quest'ultimo, sentito il diretto interessato, si esprime in merito alla possibilità di revisione/modifica del giudizio formulato, dandone comunicazione all'Amministrazione ed al soggetto interessato.

Tale attività vale ai fini dell'art. 7, comma 2 bis), del D.lgs. n. 150/2009 in merito alle procedure di conciliazione relative.