



# Cremona

COMUNE DI CREMONA  
Settore Gestione  
Giuridico-Amministrativa  
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI CREMONA  
E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE  
PER L'ANNO 2020**

Oggi venerdì 11 dicembre 2020, nella sede municipale del Comune di Cremona, a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 16 novembre 2020; vista la deliberazione n. 217 in data 9 dicembre 2020 adottata dalla Giunta Comunale a conclusione delle procedure di controllo previste:

- dall'art. 8, comma 6, del CCNL del comparto Funzioni Locali, del 21.5.2018;
- dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001;

sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei limiti di legge, con la quale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa anno 2019, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegato documento.

**Cremona, 11 dicembre 2020**

### I Membri delle Delegazioni trattanti

Delegazione trattante di parte pubblica	Presenti	Firma presenza
Avv. Gabriella Di Girolamo (Presidente)		
Sig. Maurilio Segalini		
Dott. Paolo Viani		
Delegazione Sindacale R.S.U.	presenti	Firma presenza
Salami Giorgio		
Maiavacca Laura		
Guazzi Simonetta		
Guerini Giorgio Valentino		
Bassanetti Santina		

Grassi Barbara		
Ginevra Michele		
Rossi Giampietro		
Bricchi Luigi		
Alberone Sandro		
Guarneri Alessandro		<i>Alessandro Guarneri</i>
Toscano Rosaria		
Brignani Silvio		<i>Silvio Brignani</i>
Barbieri Claudio		
Biondelli Anna Maria		
<b>Delegazione Sindacale OO.SS. territoriali</b>	<b>Presenti</b>	<b>Firma presenza</b>
<u>CGIL FP:</u>	CESARE LEONI	<i>Cesare Leoni</i>
<u>CISL FP - ASSE DEL PO</u>	MARULLO FAUSTO	<i>Fausto Marullo</i>
<u>UIL FPL:</u>	BONVISSUTO ANGELO	<i>Angelo Bonvissuto</i>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**Cremona**

COMUNE DI CREMONA  
Settore Gestione  
Giuridico-Amministrativa  
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
ANNO 2020**

**PREMESSO CHE:**

- le delegazioni trattanti, in data 10 dicembre 2018, hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente con validità giuridica per il triennio 2018 – 2020 e validità economica 2018, con particolare riferimento alle materie che il CCNL 21 maggio 2018 ha demandato a tale livello di contrattazione.
- Le delegazioni trattanti, in data 9 dicembre 2019, hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente con validità economica 2019, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo, corredato anche degli accordi specifici sottoscritti in data 26 febbraio 2019 con i quali si definivano i presupposti che legittimano l'erogazione dell'indennità "CONDIZIONI DI LAVORO", di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, così come recepito all'art. 22 del CCDI 10.12.2018, nonché l'erogazione dell'indennità "SERVIZIO ESTERNO" di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, così come recepito all'art. 23 del CCDI 10.12.2018, a favore degli appartenenti del corpo della Polizia Locale.
- La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
- Con deliberazione G.C. n. 157 del 28 agosto 2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. I medesimi contenuti di indirizzo sono stati confermati, anche per l'anno 2020, con deliberazione di G.G. n. 158 del 14 ottobre 2020.

**RILEVATO CHE:**

- La Giunta Comunale, con provvedimento deliberativo n. 158 del 14 ottobre 2020, ha inoltre, stabilito di incrementare le risorse finanziarie che confluiranno nel fondo risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2020, in relazione ai contenuti dell'art. 67, commi 4 e 5 del CCNL 21/05/2018 come segue:
  - Euro 147.000,00 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, per le quali, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso dell'anno 2020, come previsto nel PEG/piano della performance;
  - Euro 113.000,00, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso dell'anno 2020, come previsto nel PEG/piano della performance.
- La Giunta Comunale, con provvedimento deliberativo n. 68 del 3 aprile 2019, ha approvato il Regolamento recante disciplina dei criteri generali di definizione dell'area delle posizioni organizzative e, in particolare, agli articoli 9 e 10 forniva i

criteri generali per la valutazione dei risultati e la corresponsione della Retribuzione di risultato.

- Con determinazione dirigenziale n. 1552 del 28 ottobre 2020, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 per un totale di Euro 1.979.096, di cui Euro 1.661.620 per la parte stabile (al netto delle decurtazioni consolidate di € 127.008,00) ed Euro 349.046 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il fondo ha subito una decurtazione di Euro 30.760,00, in aggiunta alla decurtazione "permanente" pari a Euro 105.972,00, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 nonché alla decurtazione di € 21.036,00 per effetto del trasferimento del Servizio "Polo della Cremazione" e del personale ad esso assegnato, presso l'Azienda Energetica Municipale di Cremona.
- la medesima determinazione dirigenziale sopra richiamata confermava l'importo di Euro 359.546,00, a carico del bilancio dell'Ente, destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative istituite presso l'Ente, così come disposto dall'art. 67, comma 1, 2° periodo, del CCNL 21 maggio 2018 e determinato con proprio atto n. 1153 del 27 giugno 2018.

### **PRESO ATTO CHE**

le risorse decentrate disponibili per l'anno 2020, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 1.009.500,00

**CONCORDANO** quanto segue.

### **1- CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

1. Le risorse decentrate disponibili quantificate complessivamente in € 1.979.906,00, sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali che le parti stabiliscono.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, sono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance sono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance; in tal senso, da ultimo, il richiamo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2020 articoli 67 e 68 comma di cui alla delibera di Giunta comunale n. 170 del 29 ottobre 2020 avente ad oggetto "*Piano Esecutivo di Gestione / Piano della Performance 2020 - 2022. Sesto provvedimento di variazione*".
4. Ciò premesso, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, le parti stabiliscono l'utilizzo del fondo risorse come segue:
  - a. Euro 113.000,00 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 18 del contratto decentrato integrativo sottoscritto il 10 dicembre 2018;
  - b. Euro 361.406 per i premi correlati alla performance individuale, comprensivi della "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;
  - c. Euro 43.000,00 per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del citato contratto integrativo.

In particolare per l'ultimo trimestre, quindi con decorrenza 1° ottobre 2020, in relazione all'emergenza sanitaria COVID-19 in corso e particolarmente ancora "attiva", su proposta delle RSU interna le delegazioni trattanti concordano di integrare l'accordo 26 febbraio 2019 "CONDIZIONI DI LAVORO" con le seguenti ulteriori specifiche applicazioni:

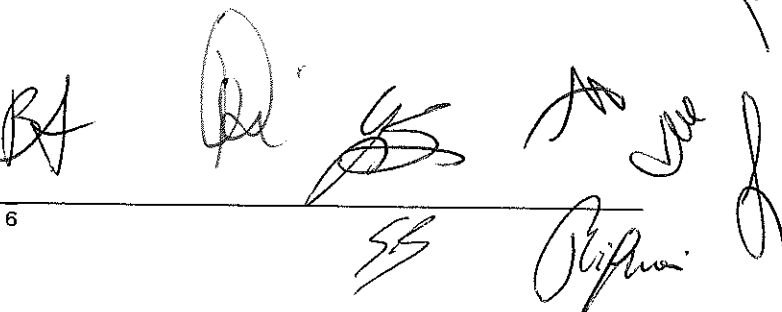
- **A tutto il personale docente/educativo delle scuole per l'infanzia e degli asili nido comunali: 2€ a giornata lavorativa effettivamente prestata.**  
**MOTIVAZIONE:** in quanto ritenuto personale particolarmente coinvolto nell'organizzazione di un servizio disagiato nell'applicazione dei protocolli anti-covid nonché per il frequente rapporto frontale col pubblico rappresentato essenzialmente dai bambini, dai genitori e dal personale scolastico.
  - **A tutto il personale con attività frontali costanti e ripetute (vedi lettera a) dell'accordo stesso): aumento ad € 2,50 per giornata lavorativa effettivamente prestata, anziché € 1,50 attualmente riconosciute.**  
**MOTIVAZIONE:** in quanto ritenuto personale particolarmente coinvolto nell'applicazione di protocolli anti-covid per il frequente rapporto frontale con il pubblico.
  - **Il medesimo accordo è inoltre integrato alla lettera a) ultimo punto elenco "Polizia Locale: limitatamente al personale adibito allo 'sportello al pubblico'" con l'aggiunta anche del "personale assegnato alla Centrale Operativa del Comando di PL"**
- d. Euro 270.000,00 per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- e. Euro 54.000,00 per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 11 e 13 del citato contratto integrativo;
- In particolare per l'ultimo trimestre, quindi con decorrenza 1° ottobre 2020, in relazione all'emergenza sanitaria COVID-19 in corso e particolarmente ancora "attiva", su proposta delle RSU interna le delegazioni trattanti concordano di integrare l'accordo 26 febbraio 2019 "SERVIZIO ESTERNO" ed in particolare la lettera c), laddove si stabilisce l'indennità orario giornaliera ovvero:**
- **Il punto 1 è incrementato da € 5,00 a € 7,00**
  - **Il punto 2 è incrementato da € 3,00 a € 5,00**
- MOTIVAZIONE:** in quanto ritenuto personale particolarmente esposto al rischio virologico per il frequente rapporto frontale col pubblico.
- f. Euro 45.000,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 24 e 25 del citato contratto collettivo decentrato integrativo.
- g. Euro 80.000,00 per i compensi previsti da disposizioni di legge (funzioni tecniche, avvocatura), riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 26 del citato contratto collettivo decentrato integrativo.
- h. Euro 1.000,00 per i compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- i. Euro 3.000,00 per i compensi ai dipendenti impegnati per le celebrazioni di matrimoni civili a seguito di contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali (art. 67, comma 3, lett. a) come esplicitato dall'art. 15 c.1 lett.d) del CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5.10.2001

Ciò stabilito, si rappresenta, di seguito, il quadro di sintesi:

## UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018(1)

DESCRIZIONE	2020	
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>1.979.906</b>	
<b>DA PARTE STABILE</b>	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 1° periodo, tenuto conto delle risorse rese disponibili come disposto dal penultimo periodo - cessazioni in corso d'anno)	675.000,00
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO(ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL '16-'18)	292.000,00
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7. SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	38.000,00
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	4.500,00
	<b>TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>1.009.500,00</b>
<b>PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI</b>	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	113.000,00
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18)ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	361.406,00
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	43.000,00
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)	54.000,00
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000(ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	270.000,00
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'(ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18)	45.000,00
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE(ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G)</b>	<b>886.406,00</b>
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)Incentivi funzioni tecniche (D.Lgs 50/2016)	40.000,00
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)Incentivi per accertamenti IMU-TARI art. 1, comma 1091, L. 145/2018	0,00
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)Incentivi Avvocatura (art. 27 CCNL 14/9/2000	40.000,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)CONTRIBUTI DELL'UTENZA PER PRESTAZIONI NON ABITUALI (MATRIMONI ECC.)	3.000,00	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI(ART. 54 CCNL 14.09.2000)(ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	1.000,00	
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>1.979.906,00</b>	
<b>RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>359.546,00</b>	
<b>TOTALE FINALE</b>	<b>2.339.452,00</b>	

Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.



Per quanto attiene i criteri l'attribuzione dei premi correlati alla performance, di cui all'art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL 21/05/2018, le delegazioni trattanti prendono atto della validità del capo VIII del CCDI già sottoscritto il 10 dicembre 2018 per il periodo 2018/2020 ovvero i criteri stabiliti per l'erogazione della performance organizzativa, per la performance individuale e per la differenziazione del premio individuale.

Per l'anno 2020, pur confermando i criteri sopra citati, prendono atto dei contenuti dell'art. 19 comma 4 del medesimo CCDI che rimanda alla scheda valutativa utilizzata per l'anno 2018 e riconfermata per l'anno 2019. In tal caso le delegazioni trattanti ritengono di modificare la scheda di valutazione per la performance individuale per la particolare situazione in cui la Nazione si è trovata nell'affrontare la gestione dell'emergenza da COVID19. In tale momento di estrema difficoltà l'Ente ha dovuto far fronte all'organizzazione delle diverse modalità lavorative per garantire l'erogazione dei servizi essenziali e di quelli che si potevano organizzare con modalità "a distanza". Inoltre l'attuazione delle misure di salvaguardia imposte dai protocolli aziendali, quali l'utilizzo di flessibilità lavorative "anti-covid" nonché per l'introduzione e l'ampliamento del "lavoro agile", hanno ulteriormente rafforzato la necessità di semplificare i contenuti valutativi della scheda di valutazione e concordano unanimemente di condividere la proposta ad esito del confronto avvenuto nel corso di apposita conferenza dei dirigenti circa l'opportunità di introdurre un nuovo criterio valutativo che considera il "Contributo emergenza sanitaria covid-19", come da scheda (allegata al presente accordo), la quale sarà così composta:

- A. obiettivo di Ente "progetto di rilevazione delle competenze professionali" (punti on/off 10)
- B. obiettivo individuale e obiettivo di gruppo (max 16 punti)
- C. campo "comportamenti" (max 14 punti)
- D. Emergenza sanitaria COVID-19: Impegno profuso nel periodo Lockdown in relazione alla funzione ricoperta e al ruolo prestato.

Con riferimento alla "differenziazione del premio individuale", si conferma il valore percentuale della maggiorazione, al 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da riconoscere ad un contingente massimo di personale non superiore al 10% del personale avente diritto (vedi art. 20 CCDI 10.12.2018).

## **2- Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed alla performance individuale**

In applicazione degli articoli 18 e 19 del CCDI 10 dicembre 2018, che rinviano la ripartizione delle risorse destinate alla Performance Organizzativa ed Individuale a criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione, le parti stabiliscono che:

1. La valutazione non può prescindere dai seguenti principi generali

- garantire trasparenza nei processi di valutazione del personale a cui vengono attribuiti riconoscimenti di premialità;
- esplicitare i criteri di individuazione ed assegnazione della premialità collegata alla performance organizzativa (pari opportunità per tutti i dipendenti);
- condividere gli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico soprattutto laddove trattasi di performance trasversali e di Ente;

2. In merito alla valutazione della Performance: i dipendenti sono direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Documento Unico di Programmazione, del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2020. Sono valutati, ai fini della distribuzione dei premi di Performance Organizzativa e di Performance Individuale, richiamando i criteri già individuati negli anni precedenti, ovvero nel modo seguente.

BA

G

SB

Olivero

SM

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

e

- **Performance Organizzativa:** per partecipare alla corresponsione del premio a ciò riservato i dipendenti devono essere coinvolti nel raggiungimento di obiettivi di miglioramento o di innovazione dei Servizi, che la Giunta Comunale individua tra gli obiettivi del Piano delle Performance/PEG/DUP, prevedendo una somma integrativa del fondo risorse (art. 67, comma 5, lett. b CCNL 21.5.2018). Per l'anno 2020 il riferimento è in particolare alla delibera di Giunta comunale n. 158 del 14 ottobre 2020 nonché n. 170 del 29 ottobre 2020. La valutazione, da parte del dirigente, avviene secondo le modalità descritte nella scheda progettuale che dovrà prevedere idonei indicatori di risultato.
- Particolare rilevanza assume, nell'anno 2020, il progetto di Ente denominato "Assesment delle Competenze" che, in continuità con le azioni di progettazione avviate nel 2019, nel corso del 2020 intende completare la progettazione e la somministrazione del questionario predisposto per la rilevazione delle competenze esistenti ed addivenire ad una RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE PARTENDO DALLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE. Tutti i dipendenti sono coinvolti e parteciperanno alla distribuzione del premio secondo i criteri previsti dalla scheda progettuale appositamente redatta.
- **Performance Individuale:** i dipendenti partecipano alla corresponsione del premio a ciò riservato attraverso la realizzazione di obiettivi che il dirigente attribuisce mediante la compilazione della specifica scheda valutativa dedicata, che prevede obiettivi individuali ed obiettivi di gruppo. La valutazione dei risultati raggiunti (a fronte degli obiettivi assegnati) è integrata da una valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti individualmente.
- Per l'anno 2020, vista la scheda come descritta ed allegata, con particolare riferimento all'item dedicato all'emergenza sanitaria Covid-19, si decide di riservare un punteggio massimo di 10 punti che ogni dirigente potrà utilizzare in relazione all'impegno profuso da ogni lavoratore nel periodo considerato, ovvero:
  - 10 punti solo a chi ha dimostrato un impegno costante e ripetuto in presenza
  - 8 punti a chi ha dimostrato un impegno costante e ripetuto in smart working
  - 5 punti a chi ha dimostrato un impegno periodico (in presenza o in smart working)
  - 3 punti a chi ha dimostrato un impegno saltuario (in presenza o in smart working)
  - 0 punti a chi ha dimostrato nessun impegno

Si stabilisce sin da ora che il punteggio legato all'emergenza sanitaria non sarà considerato in caso di accordi futuri inerenti le progressioni di carriera che dovessero comprendere la valutazione espressa nell'anno 2020. In tal caso il punteggio complessivo ottenuto sarà depurato di tale valutazione (vedasi anche l'articolo 1, comma 4, della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020).

Si stabilisce, altresì, che il lavoro agile (o smart working) è da intendersi in senso ampio, ovvero indipendentemente dal tipo di supporto/attrezzatura informatica a disposizione per lavorare da remoto.

Per partecipare alla corresponsione del premio, ogni dipendente dovrà: aver lavorato almeno 6 mesi su 12 (12 giorni di presenza al mese rilevabili dai sistemi elettronici in uso); conseguire almeno 30 punti su 50.

I residui determinati dalla non corresponsione dell'incentivo nel caso di non raggiungimento del punteggio minimo di valutazione o di decurtazioni del premio per sanzioni disciplinari, saranno raccolti in un contenitore definito di "solidarietà" che l'Amministrazione potrà destinare a favore di situazioni sociali di particolare gravità.

L'assenza per malattia da coronavirus non comporterà alcuna detrazione dal periodo minimo necessario per concorrere al premio che è definito come sopra esplicitato, in 6 mesi.

8



- Differenziazione del Premio Individuale: si rimanda ai criteri stabiliti dall'art. 20 del CCDI 10.12.2018.

✓  
✓ Rimangono in vigore i seguenti ulteriori criteri distributivi non modificati dal presente accordo, già applicati per l'anno 2019 e precedenti:

✓ 3 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

✓ 4. Costruzione del budget di Settore. La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio di almeno 6 mesi su 12 (12 giorni di presenza con timbratura al mese) con valore 1.

✓ 5. Casi in cui interviene il "Bilanciamento": non prenderà il premio di performance individuale chiunque percepirà una somma pari o superiore ad euro 1.500,00 ai sensi

1. dell'art. 68 – comma 2 - lettera a) del CCNL 21.5.2018 (progetti di performance organizzativa di cui alla delibera di Giunta comunale n 158 del 14 ottobre 2020), ad esclusione dei premi riferiti al progetto di Ente "Assessment delle competenze";
2. dell'art. 68 – comma 2 – lettera g), ivi compresi i compensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 (compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT)

Chi percepirà, ai sensi dei summenzionati articoli, una somma tra i 1001,00 ed i 1499,00 euro vedrà il proprio compenso incentivante ridotto del 50%.

Le decurtazioni non verranno praticate rispetto alle somme percepite per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

In questi casi i Dirigenti dovranno attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione.

La somma recuperata da questa operazione verrà ripartita tra tutti i settori e ne beneficeranno tutti i dipendenti aventi diritto a percepire il premio incentivante **tranne** coloro che percepiranno le indennità di cui sopra per una cifra pari o superiore ad euro 1.001,00=.

In ordine al tema inerente il bilanciamento le delegazioni trattanti, preso atto della proposta del CUG di istituzione di un capitolo di bilancio nel quale far confluire le risorse derivanti dal "bilanciamento" da dedicare - previo accordo tra le parti - al welfare integrativo, richiamando in proposito l'art. 29, ultimo comma del CCDI 10.12.2018, confermano per il 2020 la vigente metodologia sopra descritta. Saranno invece dedicati a tale proposta ed accantonati, i premi non distribuiti quali quelli derivanti da valutazioni negative o da decurtazioni del premio per sanzioni disciplinari.

6. Specifiche responsabilità: per l'anno 2020 sono stati riconsiderati i criteri determinati risultanti dall'art. 24 e dall'allegato C) al CCDI 10.12.2018 al fine di adeguarli alle attuali logiche organizzative anche in considerazione delle tematiche esplicitate in sede di conferenza dirigenti. Dal confronto si stabiliscono i seguenti criteri sulla base delle caratteristiche così come riformulate e risultanti dall'allegato al presente accordo:

- il budget a disposizione di Euro 45.000,00 è ripartito tra il personale individuato dai rispettivi dirigenti i quali potranno riconoscere 1 sola delle prime 3 caratteristiche ritenute meritevoli del riconoscimento di tale istituto;
- ogni caratteristica avrà un "peso" economico in base al numero dei dipendenti che accedono a tale istituto premiante previa verifica e conferma dell'effettivo esercizio;
- il ruolo individuato quale "specifica responsabilità" deve essere costantemente esercitato;

- solo in caso di riconoscimento della 4.a caratteristica, ovvero quella spettante al personale che svolge funzioni di ufficiale di stato civile, ecc..... potrà essere riconosciuta un'ulteriore caratteristica tra quelle previste dall'accordo;
- anche la quarta caratteristica avrà un "peso" economico riconducibile al "tempo" di effettivo svolgimento della specifica responsabilità. Solo chi svolge la funzione continuativamente potrà accedere al massimo del premio previsto in Euro 350,00 annui, i restanti saranno proporzionati adeguatamente.

#### **4- Ambito di applicazione e validità del contratto**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente, si applica a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, salvo esplicita esclusione.

Concerne il periodo 1° gennaio 2019- 31 dicembre 2019.

Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessano di produrre effetti gli accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti per le materie trattate nel presente contratto.

Il presente contratto integrativo decentrato si adegua alle disposizioni di cui all'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in ordine all'efficacia dei contratti collettivi vigenti e definisce esclusivamente la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività per l'anno 2019 costituito con determinazione dirigenziale n. 1733 del 23 ottobre 2019, ai sensi dell'art.67 del CCNL 22.1.2004.

Cremona 11 dicembre 2020

e

RA SB

SB P. M. A. C. M.

SB P. M. A. C. M.

**In sede di Sottoscrizione definitiva del CDI 2020, ad integrazione all'accordo di pre-intesa contrattuale sottoscritto il 16 novembre 2020, con particolare riguardo all'area delle Posizioni Organizzative, nella considerazione che:**

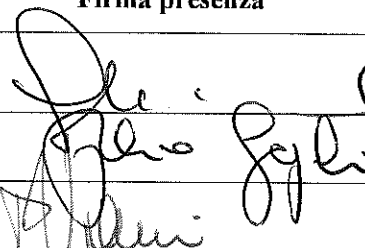
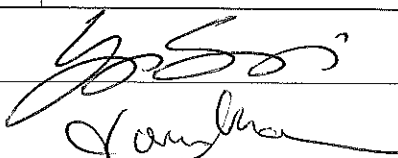
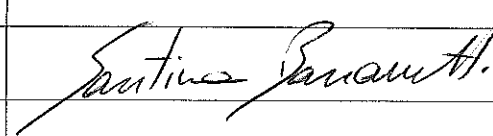
- gli elementi strutturali della scheda valutativa per l'area delle Posizioni Organizzative 2019 sono confermati in quella dell'anno 2020, come da informativa resa il 7 agosto 2020, senza rilievi, in cui si dava atto di tale dinamiche e di una sempre maggiore e completa attivazione delle disposizioni contrattuali. (vedasi Allegato 3), si da atto che per le Posizioni Organizzative la scheda sarà quella di cui all'ALLEGATO 4., di aggiornamento di quella 2019 su obiettivi di ente e su standard servizi nonché di applicazione delle previsioni del CCNL 2018 circa l'indennità di risultato, in particolare con rinvio al valore punto sul budget risultato del fondo Posizioni Organizzative secondo le previsioni del Regolamento sull'area delle posizioni organizzative (approvato ad esito del confronto di rito con le rappresentanze sindacali) e, in particolare, dell'art. 9, comma 14, lettera b".


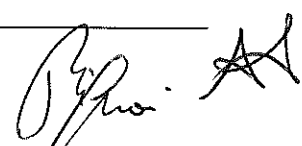
Cremona 11 dicembre 2020

**ALLEGATI:**

1. Scheda valutazione del personale
2. Criteri "Specifiche Responsabilità"
3. Nota
4. Scheda valutazione Posizioni Organizzative attuativa delle previsioni di cui alla disciplina regolamentare condivisa con la parte sindacale

**I Membri delle Delegazioni trattanti**

Delegazione trattante di parte pubblica	Presenti	Firma presenza
Avv. Gabriella Di Girolamo (Presidente)		
Sig. Maurilio Segalini		
Dott. Paolo Viani		
Delegazione Sindacale R.S.U.	presenti	Firma presenza
Salami Giorgio		
Maiavacca Laura		
Guazzi Simonetta		
Guerini Giorgio Valentino		
Bassanetti Santina		
Grassi Barbara		
Ginevra Michele		
Rossi Giampietro		

Bricchi Luigi		
Alberone Sandro		
Guarneri Alessandro	<i>Alessandro Guarneri</i>	
Toscano Rosaria		
Brignani Silvio	<i>Silvio Brignani</i>	
Barbieri Claudio		
Biondelli Anna Maria		
<b>Delegazione Sindacale OO.SS. territoriali</b>	<b>Presenti</b>	<b>Firma presenza</b>
<u>CGIL FP:</u>	CESARE LEONI	<i>Cesare Leoni</i>
<u>CISL FP - ASSE DEL PO</u>	MATTIOLI FAUSTO	<i>Fausto Mattioli</i>
<u>UIL FPL:</u>	BONVISO ANGELO	<i>Bonvisio Angelo</i>

*e*

*SS*  
*Pa. d.*

**Scheda di valutazione del personale non dirigente**

Settore / Struttura

Dirigente Valutatore

Valutato  cat

descrizione sintetica delle competenze attribuite e unità operativa di appartenenza

**OBIETTIVO DI ENTE**

**ASSESSMENT DELLE COMPETENZE**

punti on/off  
10

**1 OBIETTIVO INDIVIDUALE  
1 OBIETTIVO DI GRUPPO**

**2 OBIETTIVI INDIVIDUATI DAL DIRIGENTE**

punti max  
16

8 punti per obiettivo

**COMPORAMENTI**

Descrizione sintetica a cura del dirigente

punti max  
14

punteggio libero: arrotondato all'unità di punto i criteri sono stabiliti dal dirigente competente

**EMERGENZA SANITARIA COVID-19**

Impegno profuso nel periodo Lockdown in relazione alla funzione ricoperta e al ruolo prestato

punti max

10

10 punti	impegno costante e ripetuto in presenza
8	impegno costante e ripetuto in sw (escluso il cd sw sanitario)
5	impegno periodico (in sw o in presenza)
3	impegno saltuario (in sw o in presenza)
0	nessun impegno

**NOTE:** 1) non sarà considerato il periodo di assenza per malattia da covid ai fini del calcolo dei mesi necessari per accedere al premio;  
2) il punteggio acquisito inerente l'emergenza sanitaria non impatterà sulle eventuali future progressioni orizzontali.

Punteggio Obiettivo di ENTE (on/off)   
Punteggio Obiettivi Individuale e di Gruppo   
Punteggio caratteristiche/comportamenti

Totale parziale MAX 40 PUNTI

Punteggio Emergenza Sanitaria

Totale generale MAX 50 PUNTI

**Fonte contratto collettivo nazionale di lavoro:**

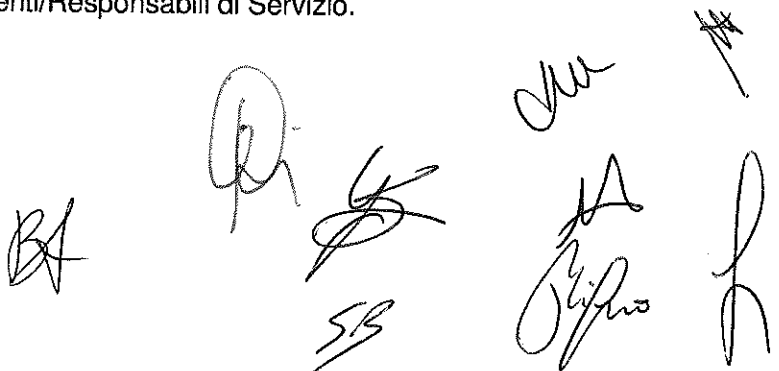
✓ **Art. 70 quinquies – CCNL 21/05/2018: Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

**Fonte contratto collettivo Decentrato Integrativo 2018 - 2020:**

✓ **Art. 24 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 70-quinques del CCNL 21/05/2018**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:
  - a) compensare per i dipendenti appartenenti alle categorie D, C e B l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche e significative responsabilità rilevabili da provvedimenti espressi del dirigente competente, sino ad un massimo di 3.000 € euro lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018). Le tipologie di responsabilità relative alle posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso, andranno individuate secondo i criteri stabiliti di anno in anno dal tavolo di contrattazione. Per l'anno 2018 rimangono in vigore i criteri determinati precedentemente per l'anno 2017, tuttora compatibili con la nuova disciplina contrattuale, vedi allegato "C". Tali criteri comprendono anche l'individuazione di specifiche responsabilità anche in ambito di Polizia Locale. Per l'anno 2019 le parti si riservano di rivedere tale metodologia approvando nel contempo nuovi criteri di individuazione;
  - b) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 € euro annui lordi a dipendente.
2. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di atto a cura del Segretario Generale e del Direttore del Personale, su proposta dei singoli Dirigenti/Responsabili di Servizio.



**Caratteristiche per il riconoscimento dell'indennità di  
PARTICOLARI RESPONSABILITA'  
CRITERI PER L'ANNO 2020**

Si premette che l'istituto è da conferire esclusivamente a quei dipendenti che esercitano effettivamente compiti che comportano specifiche responsabilità e più specificatamente quelli rientranti nelle seguenti caratteristiche:

- 1) Il dipendente, in modo particolare se collocato in struttura decentrata dal Centro di Responsabilità della propria struttura di appartenenza (Dirigente o PO), assume costantemente decisioni di natura autonoma e spesso connesse a responsabilità derivanti da procedimenti di natura complessa. Per tale ragione riferisce direttamente all'Amministrazione in caso di assenza dei propri superiori direttivi.
- 2) Il dipendente espleta costantemente funzioni che comportano il coordinamento di altre unità lavorative del proprio Servizio o di altri ambienti di lavoro dell'ente, con la conseguente necessità di sovrintendere gruppi trasversali di lavoro costituiti per il raggiungimento di particolari finalità.
- 3) Il dipendente è referente professionale e specialistico per attività di supporto e/o trasversali all'intera struttura o all'Unità organizzativa di appartenenza, con espletamento di funzioni, competenze ed attività spesso non riconducibili alla categoria o al profilo di appartenenza (in questo caso, oltre ad un'analitica descrizione delle motivazioni alla base di tale proposta, il dirigente competente dovrà rappresentare la situazione ipotizzata attraverso un grafico specifico che indichi come l'attribuzione di tale incarico si inserisca nella situazione organizzativa del Settore/Unità di Staff di propria competenza).
- 4) Il dipendente svolge compiti, attribuiti con formale atto, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto all'URP, formatore professionale o addetto ai servizi di protezione civile.

Ogni dipendente potrà essere riconosciuto meritevole di tale istituto attraverso l'individuazione di una sola delle caratteristiche sopra descritte. Fatta eccezione per la caratteristica n. 4 alla quale potrà aggiungersi una seconda caratteristica tra le tre precedenti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'BA', followed by a signature that looks like 'Ri', then a signature that looks like 'G', and finally a signature that looks like 'Pignone' with a large flourish. There are also some other smaller initials and marks scattered around.

Da: "Giuseppe Ruggeri" <giuseppe.ruggeri@comune.cremona.it>  
A: "Dirigenti" <dirigenti@cr.comune>  
Cc: "Sindaco" <sindaco@comune.cremona.it>, "assessore.ruggeri" <assessore.ruggeri@comune.cremona.it>, "Posizioni Organizzative" <pos\_organizzative@cr.comune>, "rsu" <rsu@comune.cremona.it>, "sviluppoeorganizzazione" <sviluppoeorganizzazione@comune.cremona.it>  
Inviato: Venerdì, 7 agosto 2020 16:14:16  
Oggetto: Scheda valutativa risultato 2020 posizioni organizzative. Consegna ed adempimenti relativi agli obiettivi

Buongiorno,

si trasmette , in allegato, la scheda valutativa delle posizioni organizzative relativa al 2020 **al fine di favorirne una tempestiva condivisione con le pos.org.ve del Settore, con particolare riferimento alla consegna degli obiettivi dell'annualità.**

**La struttura della scheda è inalterata** rispetto al 2019 divisa nei 3 fattori valutativi :

- **CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E SETTORE** max 20 punti
- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO** max 50 punti
- **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI** max 30 punti

rimandando per gli approfondimenti alla parte descrittiva della scheda stessa .

Sono invece di importante rilievo 2 dinamiche introdotte, anche dal CCNL 21 maggio 2018 e dal Regolamento Aziendale dell'Area delle Posizioni Organizzative:

**Modalita' di conteggio per la definizione della retribuzione di risultato individuale**  
La quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita negli ambiti della spesa e disponibilità complessiva, attraverso un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito con utilizzo di un coefficiente economico unitario. Viene meno pertanto qualsiasi rapporto e relazione tra l'indennità di posizione e il valore di risultato.

### **Modalità di conteggio della Performance organizzativa di servizio**

Rispetto alle proposte dirigenziali Il Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica, in particolare sui criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dalle varie Direzioni in fase di proposta iniziale e, se del caso, di monitoraggio intermedio.

**In tale ottica l'allegato alla scheda con la parte relativa agli obiettivi 2020 dovrà essere, una volta condiviso dalle parti, compilato secondo le indicazioni, siglato dal dirigente e posizione organizzativa e trasmesso a cura del dirigente all'indirizzo mail: [sviluppoeorganizzazione@comune.cremona.it](mailto:sviluppoeorganizzazione@comune.cremona.it) entro Martedì 15 settembre 2020**

E' intenzione dei Servizi preposti alla procedura attivare, nelle prossime fasi procedurali di tale processo l'utilizzo dell'apposito gestionale (Strategic PA) in dotazione all'Ente







**RESPONSABILI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
**SCHEDA VALUTATIVA RISULTATO ANNO 2020**

<b>0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'</b>	<b>ON/OFF</b>
Equilibri di bilancio	
<b>1) CONTRIBUTO alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E DI SETTORE</b>	<b>20</b>
<b>1) DI ENTE (max 10):</b> A. Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita (per fasce) B. Cassa: monitoraggio mensile delle entrate e tempi medi di pagamento delle fatture non superiori ai 30 gg C. Gestione emergenza covid: gestione sicurezza del personale attraverso apposito protocollo ed attuazione delle relative misure D. Assessment competenze	
<b>2) DI SETTORE (max 10):</b> A. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersettoriali o settoriali) B. Indicatori di performance del Settore: riprogettazione degli indicatori per centri di costo	
<b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO</b>	<b>50</b>
2.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi del Servizio assegnati ( <u>come da allegato A</u> ) (max 40)	
2.2 Indicatori di performance del Servizio: riprogettazione degli indicatori per centri di costo (max 10)	
<b>3) COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>30</b>
<b>1.</b> interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia (max 5) <b>2.</b> livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni (max 5) <b>3.</b> livelli di interazione e team working (max 5) <b>4.</b> orientamento al problem solving e capacità a proporre soluzioni (max 5) <b>5.</b> attenzione ai clienti esterni/interni (max 5) <b>6.</b> modalità di gestione delle risorse (max 5)  (Con valutazione per ogni singolo fattore da 0 a 5, dove: 1= scarso 2= sufficiente 3= buono 4= ampio 5= eccellente)	
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>/100</b>
<b>PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE RELATIVAMENTE ALLE COMPETENZE ATTRIBUITE</b>	Detrazione da 0 a 10

**Criteri Applicativi**

## 0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'

Come per le posizioni dirigenziali, l'obiettivo riguarda gli equilibri di bilancio; è on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto; il mancato raggiungimento dell'obiettivo d'ente non consente di accedere al premio di risultato

## 1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE/SETTORE

Relativamente a tali fattori di valutazione viene fatto riferimento espressamente a componenti speculari della scheda dirigenziale con un recepimento proporzionale delle valutazioni acquisite dalla figura apicale negli ambiti corrispettivi (Riferimento fattori 1 e 2 delle schede di valutazione dirigenziali) **effettuato direttamente dal Servizio Organizzazione, Qualità Sviluppo Risorse**

### 1.1. partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di Ente:

- A. Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita (per fasce);
- B. Cassa: monitoraggio mensile delle entrate e tempi medi di pagamento delle fatture non superiori ai 30 gg;
- C. Gestione emergenza covid: gestione sicurezza del personale attraverso apposito protocollo ed attuazione delle relative misure;
- D. Assessment competenze

### 1.2 contributo agli ambiti di performance del Settore (l'ambito di valutazione della performance del Settore si sviluppa attraverso

- A. il grado di raggiungimento degli obiettivi intersettoriali e settoriali,
- B. Indicatori di performance di Settore: riprogettazione degli indicatori per centri di costo.

## 2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO

### 2.1- Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

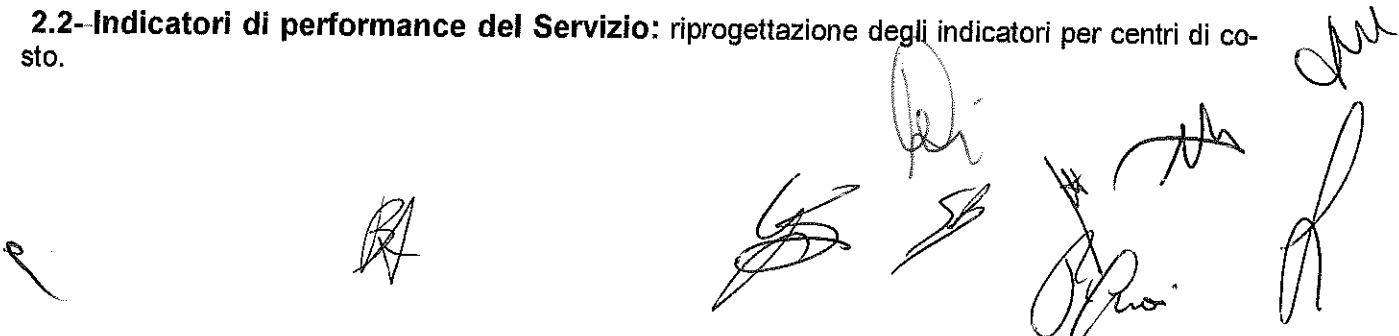
Ai fini della misurazione della performance individuale verrà individuato un numero di 5 obiettivi complessivi correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione, o agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Peg/Piano della Performance. Potranno essere altresì assegnati 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 e al momento della restituzione.

Alle proposte di pesatura dei singoli obiettivi presentati dovranno essere attribuiti livelli di giudizio differenziati (alto - medio - basso) avendo a riferimento i seguenti item: complessità tecnico gestionale, impatto esterno/interno dei risultati (ricaduta sulla città/sull'organizzazione), generazione di valore (risparmi di spesa e/o maggiori entrate), intersettorialità.

Il Nucleo di Valutazione attiverà un'azione di verifica, in particolare sui criteri di graduazione e pesatura degli obiettivi assegnati dalle varie Direzioni in fase di proposta iniziale e, se del caso, di monitoraggio intermedio.

### 2.2-Indicatori di performance del Servizio: riprogettazione degli indicatori per centri di costo.



### 3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La scheda dovrà essere corredata anche delle valutazioni inerenti i comportamenti organizzativi, anche esse di competenza del dirigente, secondo 6 fattori con valore massimo individuale di 5 punti.

#### **PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE RELATIVAMENTE ALLE COMPETENZE ATTRIBUITE**

Il livello di attuazione relativo degli ambiti previsti nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2021 non rappresenta elemento di premialità trattandosi di adempimenti di legge.

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 relativamente alle competenze attribuite.

Come indicazione, si riportano di seguito gli ambiti considerati nella scheda dirigenti:

1. esito dell'attività di controllo successivo sugli atti ai sensi del comma 2 dell'articolo 147bis del decreto legislativo n. 267/2000;
2. rispetto dei termini procedurali;
3. contenimento della fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture;
4. rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
5. distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
6. numero degli accessi civici pervenuti ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013;
7. osservanza del regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti;
8. controlli a campione su autocertificazioni;
9. attestazioni sull'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione.

Le penalità saranno applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno degli item indicati oggetto di monitoraggio.

#### **MODALITA' DI CONTEGGIO**

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita negli ambiti della spesa complessiva attraverso un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito con utilizzo di un coefficiente economico unitario.



ALLEGATO A)

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

NOME VALUTATO

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	TARGET/RISULTATO ATTESO	TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO
Descrizione dell'obiettivo con particolare riferimento alle finalità perseguite dallo stesso	Specificare per ogni obiettivo gli elementi cui verrà misurata la prestazione	Valore del singolo obiettivo commisurato al livello di difficoltà e carattere sfidante (Alto, Medio, Basso) avendo a riferimento i seguenti criteri di giudizio (complessità tecnica, impatto interno /esterno dei risultati, generazione di valore, intersettorialità)	Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendoci riferimento ad idonei valori di prestazioni	Specificare cosa è stato fatto per il raggiungimento dell'obiettivo ad idonei valori di rendicontazione