



COMUNE DI CREMONA

CCNL per l'area della dirigenza 2006/2009

ACCORDO DECENTRATO – PARTE ECONOMICA – ANNO 2019

***criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate
alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato***

Oggi lunedì 9 dicembre 2019, nella sede municipale del Comune di Cremona, a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 11 novembre 2019; vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 212 assunta in data 4 dicembre 2019 e dichiarata immediatamente eseguibile, a conclusione delle procedure di controllo previste:

- dall'art. 5, comma 3, del CCNL del comparto Regioni ed autonomie Locali, area della dirigenza, del 23.12.1999;
- 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.

PREMESSO CHE:

- l'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali risulta in periodo di vacanza contrattuale in quanto, a tutt'oggi, non è stato raggiunto l'accordo per la stipula del Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018, con il presente Contratto Decentrato Integrativo si intende sottoscrivere solamente quegli aspetti a carattere economico riferiti all'annualità 2019 in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL per l'area della dirigenza. Ciò premesso le parti prendono atto dei seguenti elementi essenziali per la stipula dell'accordo.
- 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.

RILEVATO CHE:

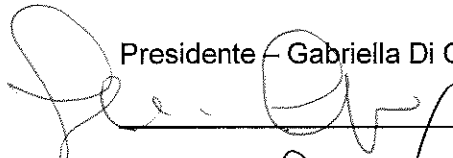
- La Giunta Comunale, con provvedimento deliberativo n. 172 del 9 ottobre 2019, ha approvato il Regolamento Incentivi antievasione relativo agli accertamenti IMU e TARI di cui l'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145, che prevede il riconoscimento del trattamento accessorio al personale rientrante nella fattispecie descritta dalla legge.

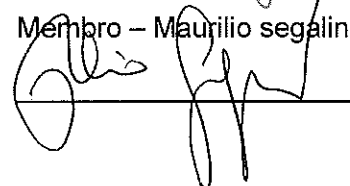
- con determinazione dirigenziale n. 1658 del 15.10.2019, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 per un totale di Euro 600.644,13 in attuazione dei seguenti articoli del CCNL area della dirigenza **(documento a corredo)**:
 - artt. 26 e 27 del CCNL del 23/12/1999;
 - art. 1, comma 6, del CCNL del 12/02/2002
 - art. 23 commi 1, 3, 4 del CCNL del 22/02/2006
 - art. 4, commi 1, 4, 5 del CCNL del 14/05/2007
 - art. 16 del 5 CCNL 22/02/2010
 - art. 5 del CCNL 3/08/2010.
- Il fondo suddetto è comprensivo delle risorse previste da disposizioni di legge (trattasi dell'incentivo per accertamenti IMU e TARI di cui alla Legge 145/2018, art. 1, comma 1091) per un importo di Euro 6.057,00.

La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegato documento.

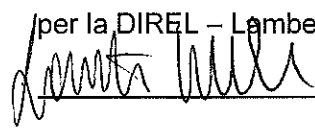
Cremona, li 9 dicembre 2019

Per l'Amministrazione Comunale


 Presidente – Gabriella Di Girolamo


 Membro – Maurizio Segalini

per le Organizzazioni Sindacali

per la DIREL – Lamberto Ghilardi

 per la CGIL

per la CISL FPS

per la UIL FPL

per la CIDA

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza è formulato a' sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 23.12.1999 Area II della dirigenza del comparto Regioni e autonomie Locali così come confermato dall'art. 3 del successivo CCNL 22.2.2006.
2. Si applica a tutti i dirigenti del Comune di Cremona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Lo stesso contratto può applicarsi ai dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato, se richiamato dai contratti individuali di lavoro.

Art. 2
Validità del contratto

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza concerne il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019.
2. 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.
3. 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.

Art. 3
**Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui
all'art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera e) del CCNL 23.12.1999, è oggetto di contrattazione decentrata integrativa la verifica e la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art 26 del CCNL del 23.12.1999 e, in particolare, il comma 3 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, incremento stabile delle dotazioni organiche).
2. dopo dedicato confronto, le parti prendono atto dell'insussistenza delle condizioni di incremento di cui al comma 1 del presente articolo. Non è nemmeno, confermato l'incremento di € 8.824,00 pari all'1,2% del monte salari dirigenti anno 1997 previsto dal 2° comma del già citato art. 26.
3. Le parti prendono atto altresì che:
 - a. l'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75, dispone "... omissis ... L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ... omissis ...", di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."
 - b. a fronte delle suddette disposizioni legislative il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2019 non è stato soggetto a decurtazioni, in applicazione dall'art. 1, comma 456, nella nuova formulazione integrata dalla Legge 147/2013, il quale prevede che a decorrere dal 01.01.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel quadriennio 2011-2014.

Art. 4
**Criteria generali per distribuzione delle risorse destinate
alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di posizione è collegata all'incarico attribuito. Le parti prendono, pertanto, atto che l'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo in vigore come da deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 21 giugno 2017 e successive deliberazioni di modifica n. 14 del



24 gennaio 2018 e n. 204 del 19 settembre 2018.

2. La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 così come integrato dall'art. 23 del CCNL 22.2.2006, dall'art. 4 del CCNL 14.5.2007, dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010, tenuto conto che al punteggio più elevato corrisponde l'indennità massima contrattuale pari ad € 45.000,00 mentre l'indennità minima non è mai inferiore al minimo contrattuale stabilito indipendentemente dal punteggio di ponderazione risultante dalla valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.
3. Qualora la quota costituente il fondo di posizione non venisse interamente corrisposta, si stabilisce che l'importo residuo confluisca, incrementandola, nella retribuzione di risultato dell'anno 2019.
4. La retribuzione di risultato è determinata sulla base del Sistema di valutazione della Performance adottato dal Comune di Cremona in attuazione del Regolamento di Performance management approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 174 del 23.10.2014 e s.m.i..
5. Il fondo di risultato sarà distribuito sulla competenza 2019 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale secondo i **criteri applicativi redatti nell'apposita scheda allegata "B"**.
6. In analogia a quanto disposto dall'art. 29, 2° comma, del CCNL 23.12.1999, relativamente alla correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali percepiti dai dirigenti interessati, le parti stabiliscono che ai dirigenti che percepiranno le quote di risorse destinate alla corresponsione degli incentivi per l'accertamento dell'imposta IMU e TARI, saranno soggetti alla corresponsione della retribuzione di risultato 2019 decurtata di un importo pari al 5% della medesima retribuzione di risultato.
7. In ordine al tema inerente i risparmi derivanti dal bilanciamento come sopra descritto, 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, si impegnano ad esaminare ed eventualmente sottoscrivere un accordo che tenga conto della proposta CUG per l'anno 2020 così come già stabilito anche nell'accordo decentrato integrativo per il personale non dirigente.

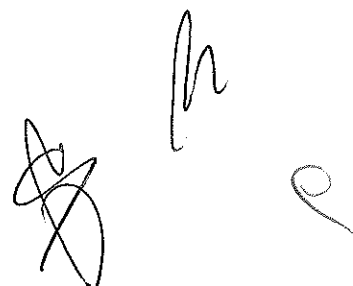
Art. 5

Fondo art. 26 CCNL 23.12.1999

1. Visti i criteri di cui all'art. 4, le parti constatano che:
 - a. Con determinazione dirigenziale n. 1658 del 15.10.2019 è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti del Comune di Cremona, per l'anno 2019;
 - b. L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019, è di € **600.644,13**, di cui € 6.057,00 riservati ai dirigenti coinvolti nell'attività di contrasto all'evasione con particolare riferimento all'Imposta comunale propria IMU e alla TARI di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018. Pertanto l'anno in trattazione, constatato che non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016 come disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, disporrà di una somma di € **594.587,13**. **Tale importo finanzia le retribuzioni di posizione e quelle di risultato relativamente all'anno 2019.**
2. Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura", e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta ad € 416.211 pari a circa il 70% dell'intero fondo.
3. Conseguentemente le parti constatano che la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2019 è conforme ai contenuti dell'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 non inferiore al 15%. Si riassume qui di seguito il finanziamento delle due voci retributive accessorie ovvero:
 - ✓ FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 416.211 (70% del fondo complessivo)
 - ✓ FONDO DI RISULTATO per un importo di € 178.376,13 (30% del fondo complessivo)

Art. 6
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Three handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

**FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA
- ANNO 2019 -
utilizzo Fondo**

totale fondo	600.644,13
---------------------	-------------------

Legge 145/2018: Risorse previste da disposizioni di legge: incentivi per accertamenti IMU e TARI quota dirigenza Importo riservato ai dirigenti aventi diritto	6.057,00
---	-----------------

IMPORTO DEDICATO ALLA CONTRATTAZIONE	594.587,13
---	-------------------

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

Quota riservata alla Posizione 70%	416.211
--	----------------

Quota riservata al Risultato 30%	178.376,13
--	-------------------



**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA -
ANNO 2019 - costituzione**

CCNL 23 dicembre 1999		2019
art. 26 - comma 1		€uro
lettera a)	° Ammontare complessivo Fondo di posizione e risultato per l'anno 1998	344.530,85
	° indennità dirigenti contratti privatistici a' sensi dell'art. 110, comma 3, del D.Lgs 267/2000 (voce fissa dall'anno 2005)	95.907,74
lettera b)	Somme derivanti da contratti di sponsorizzazioni, collaborazioni o convenzioni (art. 43 L.449/97)	0,00
lettera c)	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.lgs 29/93 ora D.Lgs 165/2001	2.863,24
lettera d)	Importo pari all'1.25% del Monte Salari Dirigenti per l'anno 1997	9.499,01
lettera e)	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza. Legge 109/94 - Merloni e articolo 37 ccnl 23.12.1999) partita di giro	0,00
lettera f)	somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto (decentramento)	0,00
lettera g)	Importo annuo retribuzione individuale di anzianità e maturato economico dei dirigenti cessati a partire dal 1.1.1998	37.761,14
lettera h)	Risorse in applicazione dell'art. 20 cc. 3, 4 e 5 CCNL 22.2.2010 (convenzione comuni per Polizia Locale)	0,00
art. 26 - comma 2	incremento di un importo pari all' 1,0579% del monte salari dirigenti anno 1997 (€ 735.378,45)	0,00
art. 26 - comma 3	° ampliamento nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione	0,00
somme non utilizzate fondo anno precedente		0,00
CCNL 22 Febbraio 2006		
art. 23 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento di tutte le funzioni dirigenziali previste dallo schema organizzativo dell'Ente (€ 520 x 17 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	8.840,00
art. 23 comma 3	incremento dell'1,66% del Monte salari Dirigenti anno 2001 (€ 798.671,71)	13.257,95
CCNL 14 maggio 2007		
art. 4 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte (€ 1144 x 16 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	18.304,00
art. 4 comma 4	incremento dello 0,89% del Monte salari dirigenti anno 2003 (€ 1.172.219,51)	10.432,75

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

CCNL 22 febbraio 2010

art. 16 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte (€ 478,40 x 16 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	7.654,40
art. 16 comma 4	incremento dello 1,78% del Monte salari dirigenti anno 2005 (€ 1.417.607,00)	25.233,40

CCNL 2008/2009 sottoscritto 3 agosto 2010

art. 5 comma 1	importo annuo complessivo corrispondente all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte (€ 611,00 x 15 posizioni) IMPORTO DESTINATO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	9.165,00
art. 5 comma 4	incremento dello 0,73% del Monte salari dirigenti anno 2007 (€ 1.525.704)	11.137,64

TOTALE € 594.587,13

risorse stabili **594.587,13**
residuo anno precedente 0,00

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DELLA DIRIGENTE
TRASFERITA DALLA PROVINCIA DI CREMONA nell' anno 2016
(art. 1 comma 96, lettera a) della Legge 7 aprile 2014 n. 56



inserito in
risorse
lettera a)

art. 26 commi 2 e 3 incremento 1,2% e riorganizzazioni 0,00

art. 1 comma 1091 Legge 145/2018: Risorse previste da disposizioni di legge:
incentivi per accertamenti IMU e TARI quota dirigenza 6.057,00

risorse variabili 0,00

TOTALE € 600.644,13

DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Nel sottoscrivere la proposta di accordo decentrato per la dirigenza anno 2019, in qualità di rappresentante della componente sindacale, evidenzio: da una parte la richiesta che per l'anno 2020 il fondo venga incrementato ai sensi dell'art. 26, comma 3, a seguito del rilevante processo di riorganizzazione dei servizi in capo ad AEM; e dall'altra la necessità di pervenire, entro breve termine, e quindi già con decorrenza 2019, ad una rivisitazione dei punteggi di performance organizzativa di cui ai punti 1 e 3 della scheda allegato B, e in particolare:

1. Mantenimento della graduatoria di **posizione di benchmark** sulla **qualità della vita**

Si propone l'adozione di un sistema a fasce per l'attribuzione del punteggio in quanto il mancato mantenimento della posizione che comporterebbe l'azzeramento del relativo punteggio può derivare da circostanze spesso non riconducibili alla dirigenza comunale.

3. Cassa

Il sistema delineato deve tener conto anche di fattori esterni non riconducibili alla dirigenza quali, ad esempio:

- I pagamenti delle fatture subiscono rallentamenti a causa della mancata liquidità imputabile anche ad altri fattori;
- La possibilità di introitare dovrebbe essere associata a sistemi di coercizione che richiedono un avallo dell'Amministrazione.





Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

Scheda di Valutazione delle Performance Dirigenziali – Anno 2019

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'	ON/OFF
Rispetto dei vincoli di finanza pubblica	
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	25 PUNTI
1- Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita	7,5
2- Approvazione in Giunta delle progettualità sulla sperimentazione del lavoro agile	7,5
3- Cassa: a)+b)+c)= 3 punti a)+b)+c)+d)= 10 punti	10
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE	60 PUNTI
A. Ambito politico: verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione (obiettivi di programmazione e di gestione)	10
B. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersettoriali o individuali)	40
C. Indicatori di performance dei servizi: (output, utenza, standard di erogazione dei servizi)	10
3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE	15 PUNTI
Grado di copertura del ruolo:	
• Fattore: capacità di programmazione e reporting	6
• Fattore: Presidio dei processi e valutazione del personale assegnato	9
TOTALE GENERALE	100 PUNTI
PENALITA' PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE	DETRAZIONE DA O A 10 PUNTI
TOTALE	



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

I. PREMESSA

1.1. Accesso alla premialità a livello di Ente

Per l'Amministrazione Comunale di Cremona l'obiettivo "*Rispetto dei vincoli di finanza pubblica*", 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.

Tale obiettivo produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione dell'indennità 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 "*Rispetto dei vincoli di finanza pubblica e pareggio del risultato di amministrazione di competenza*", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti che hanno pesi differenziati rispetto al totale (100) del punteggio attribuibile al dirigente:

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

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

2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

60 punti di cui:

- Ambito politico con riferimento all'attuazione degli obiettivi di programmazione e gestione: 10 punti;
- grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali assegnati): 40 punti
- indicatori di performance dei Servizi: 10 punti

3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE

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

- capacità di programmazione e reporting: 6 punti
- capacità di assegnazione degli obiettivi e valutazione del personale assegnato: 9 punti;



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

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 Dlgs n. 74/2017 e dall'ANAC.

In particolare, si prevede che la misurazione della performance dell'ente sia articolata di norma in almeno tre item definiti annualmente, come di seguito illustrati:

- 1. Mantenimento nella graduatoria di posizione di benchmark sulla qualità della vita: 7,5 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 migliorare la posizione nel ranking. In funzione del target viene definita valutazione del risultato.
- 2. Approvazione in Giunta delle progettualità sperimentali del lavoro agile: 7,5 punti**
Riguarda la partecipazione attiva dell'Ente in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile che si concretizza con l'approvazione delle progettualità presentate dai diversi Settori per una sperimentazione orientata alla messa a regime
- 3. Cassa: 10 punti**
Obiettivo composto dai seguenti elementi:
a) nessuna anticipazione di tesoreria
b) l'utilizzo di cassa vincolata non deve estendersi oltre il limite massimo di 50 giorni nell'arco dell'anno
c) tempi medi di pagamento delle fatture non superiori a 30 giorni
d) raggiungere la percentuale del 53% quale rapporto fra i residui attivi riscossi nell'anno (2019) e i residui attivi accertati di inizio anno (2019).
Relativamente all'obiettivo 4. Cassa, i 10 punti corrispondenti sono suddivisi come indicato:
___ a) + b) + c) = 3 punti
___ a) + b) + c) + d) = 10 punti.



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

2) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

A) Ambito politico

La valutazione relativa all'attuazione delle strategie dell'Amministrazione da parte dell'Ente è espressa sentiti il Sindaco e gli Assessori, ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza, con riferimento agli strumenti di programmazione e pianificazione approvati dall'Amministrazione, ossia il Documento Unico di Programmazione (obiettivi strategici e operativi) e Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance (obiettivi esecutivi e gestionali).

La misurazione del risultato viene definita secondo la seguente graduazione:

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

B) Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali o individuali) assegnati

L'indirizzo che l'Amministrazione Comunale di Cremona intende dare alla struttura dirigenziale è principalmente il privilegiare il lavoro di squadra trasversale. Pertanto si reputa necessario valorizzare molto gli obiettivi trasversali. Possono essere previsti singoli obiettivi individuali del dirigente o della sua struttura.

Quindi, gli obiettivi cui può essere assegnato un **punteggio massimo di 40** punti, deriveranno da proposte di:

- **obiettivi intersettoriali**, con differenziazione da parte dei singoli dirigenti in termini di contributo alla realizzazione del progetto;
- **obiettivi operativi**, rappresentati nel Documento Unico di Programmazione al fine di declinare la parte operativa nella programmazione esecutiva;
- **obiettivi esecutivi**, rappresentati nel Peg/Piano della Performance
- **obiettivi gestionali** riconducibili all'attività ordinaria purchè alimentati da indicatori e target aventi natura sfidante.

Il processo di definizione degli obiettivi prevede che le proposte siano formulate dai Dirigenti, condivise con gli Assessori di riferimento coerentemente con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2019-2021, collegando organicamente ambito strategico (Dup), obiettivo strategico (Dup), obiettivo operativo (Dup), obiettivo esecutivo o gestionale (Peg/Piano della Performance), inoltrate al Segretario Generale e successivamente condivise collegialmente con la Giunta.

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.

Ai fini della ponderazione preventiva i dirigenti saranno invitati a fare proposte di pesatura degli obiettivi presentati, attribuendo livelli di giudizio differenziati (alto, medio, basso) secondo la procedura già seguita negli anni precedenti.

Gli obiettivi assoggettati al sistema di misurazione e valutazione saranno pari a 5.

Limitatamente agli obiettivi intersettoriali le proposte di ponderazione potranno prevedere la medesima proposta di pesatura per ogni Dirigente dei settori coinvolti.

Il Nucleo di Valutazione determinerà la distribuzione del relativo punteggio fino ad un massimo di 40 punti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs 150 del 2009.



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

C) Indicatori di performance dei servizi

L'oggetto della valutazione è inerente il monitoraggio, intermedio e finale, di:

- output
- utenza dei servizi
- indicatori di performance dei servizi erogati.

Il Nucleo di Valutazione proporrà, a partire dal 2020, l'adeguamento dei servizi mappati adeguandolo al piano dei centri di costo della contabilità analitica e determinerà la distribuzione del punteggio in esito al livello di **peggioramento/invarianza/miglioramento** rilevato fino ad un massimo di 10 punti.



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

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:

- A. Capacità di programmazione e reporting: 6 punti**
Saranno oggetto di misurazione e valutazione dei risultati:
- la capacità di programmare e pianificare l'attività (max 3 punti)
- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione (max 3 punti)
- B. Capacità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione del personale assegnato: 9 punti**
(gestione dei processi di assegnazione degli obiettivi e livelli di differenziazione delle valutazioni espresse)
Sarà oggetto di misurazione e valutazione dei risultati:
- presidio dei processi (max 4,5 punti)
- valutazione finale e capacità di saper effettuare valutazioni differenziate, anche alla luce del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione. (max 4,5 punti)

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 E QUOTE AGGIUNTIVE

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.

4.2. 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 nella verifica dell'ottemperanza alle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021

In particolare saranno presi in esame:

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

Sono previsti due monitoraggi aventi ad oggetto le misure sopra indicate: uno relativo al primo semestre e uno relativo al secondo semestre. Le penalità saranno applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno degli item indicati oggetto di monitoraggio. Le mancate rendicontazioni determineranno una penale pari a 10 punti.



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

4.3 Quote aggiuntive

Nell'ambito delle risorse residuali disponibili sul fondo di risultato dell'area della dirigenza anno 2018 – al netto quindi delle somme previste in via preventiva per il riconoscimento del premio di risultato - e nella misura massima del 50%, è possibile prevedere l'erogazione di quote aggiuntive di premio.

Le quote aggiuntive (con valore minimo di € 1.000,00 e valore massimo di € 10.000,00) vengono attribuite dal Nucleo di Valutazione su proposta del Segretario Generale, sentito il Sindaco e la Giunta Comunale, o in relazione a situazioni specifiche - in ogni momento del processo valutativo integrativo della programmazione - oppure in occasione della valutazione finale in relazione a risultati particolarmente rilevanti.

L'assegnazione delle quote, riferite ad obiettivi di particolare rilevanza intervenuti in corso di programmazione e non preventivabili, viene valutata secondo criteri che tengono conto di almeno uno dei seguenti elementi:

- A. Particolare rilevanza per il valore pubblico generato;
- B. Innovatività intesa come innovazione di prodotto e/o di processo (obiettivo sfidante e misurabile)
- C. Rilevanza intesa come strategicità del pieno raggiungimento dell'obiettivo in relazione alle politiche dell'Amministrazione.

L'accesso a tale premialità presuppone sempre comunque il raggiungimento nella scheda di valutazione di un punteggio minimo di 60 punti e aver conseguito almeno il 50% del punteggio sugli obiettivi individuali.

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

I Dirigenti, con cadenza semestrale, 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 PEG/Piano della Performance viene redatta dal Servizio Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione e Rapporti con le Partecipate, 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 non al sistema di misurazione e valutazione delle performance dirigenziali.

In esito al monitoraggio potranno essere presentate:

1- proposte di variazioni al Piano di obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

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 Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

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

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

2- proposte di assegnazioni di nuovi obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance

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 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 Controllo di Gestione, sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.



Scheda di misurazione e valutazione Performance Dirigenti 2019

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

Il Nucleo di Valutazione di Valutazione, sulla base della relazione semestrale di andamento del PEG/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 evidenzi 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 all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.