

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCDI COMPARTO Anno 2017

### Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	<b>22 novembre 2017</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Dal 01.01.2017 al 31.12.2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte pubblica:</b> <b>Dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie e coordinatore Massimo Placchi (Presidente)</b> <b>Dirigente settore Risorse umane, appalti e provveditorato Rinalda Bellotti</b> <b>Responsabile servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo Fabio Scio</b> <b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></b> <b>F.P. C.G.I.L.</b> <b>C.I.S.L. F.P.</b> <b>U.I.L. F.P.S.</b> <b>R.S.U. dell'ente</b> <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> <b>TUTTE</b>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Dipendenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<b>Definizione criteri per modalità di utilizzo delle risorse</b>

<b>(descrizione sintetica)</b>	<b>decentrate</b>
<b>intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<b>da inserire ad avvenuta certificazione)</b>
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><u>Approvazione del Piano della performance</u></p> <p>La Provincia ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. <i>“Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance.</i></p> <p>3. <i>“Il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano degli standard costituiscono il piano della performance dell'ente; il documento unico di programmazione, le linee strategiche emanate dal Presidente e gli obiettivi strategici costituiscono la programmazione di massima dimensione.”</i></p> <p>Con deliberazione n. 24 del 18 ottobre 2017 il Consiglio ha approvato il bilancio 2017-2019, autorizzatorio per la sola annualità 2017 e il DUP 2017-2019.</p> <p>Con deliberazione n. 126 del 25 ottobre 2017 il Presidente ha approvato il Peg 2016 e Piano dei Centri di Costo.</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 79 del 4.7.2017 e pubblicata sul sito della Provincia, come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi.</p> <hr/> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p> <p>Con delibera del Presidente n. 12 del 27 gennaio 2017 è stato approvato il Piano integrato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2017-2019, pubblicato sul sito alla sezione “Amministrazione trasparente”.</p> <hr/> <p><u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009</u></p> <p>La relazione sulla performance è costituita dal Referto del Controllo di Gestione redatto ai sensi degli artt. 198 e 198-bis del TUEL. Il NIV il 3 luglio 2017 ha validato la relazione, come da documento pubblicato sul sito dell'ente.</p>

Eventuali osservazioni

**Modulo 2 – Scheda 1.2**

**Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di  
contratto collettivo decentrato integrativo**

Norme contrattuali

a) **Illustrazione dei contenuti delle  
norme contrattuali**

**PREINTESA SUL CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMPARTO -  
PARTE ECONOMICA-ANNO 2015.**

Il giorno 25/11/2017 presso una sala dell'Amministrazione provinciale in Corso Vittorio Emanuele II n. 17 a Cremona, le parti hanno raggiunto la seguente preintesa in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente del comparto avente ad oggetto la definizione dei criteri per l'utilizzo del fondo risorse decentrate relativo all'anno 2017.

•

Le parti concordano quanto segue.

**a) Inquadramento generale**

Oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri delle modalità di utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

L'art. 4, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4, c.1, del CCNL 22.1.2004. inseriscono il presente oggetto tra le materie oggetto di contrattazione.

Le parti hanno concordato i criteri di utilizzo delle risorse del fondo quantificate dall'ente nel modo che segue.

1. Alla luce della cessazione di un numero significativo di dipendenti avvenuta a partire dal 2015 (45 unità) e nel 2016 (94 unità), per effetto del processo di riduzione delle dotazioni organiche delle province ai sensi della L.56/2014 e 190/2014, le parti danno atto che è possibile attuare una riduzione proporzionale, rispetto al consuntivo 2016, degli importi destinati al finanziamento della progressione economica e dell'indennità di comparto.

**b) Analisi specifica delle disposizioni  
contrattuali**

1. Le parti prendono atto che, a causa del processo di riordino delle province e, in particolare dell'obbligo di riduzione del personale (art.1, comma 421, L.190/2014) attraverso prepensionamenti, trasferimenti in mobilità e individuazione dipendenti in sovrannumero, unitamente al blocco delle assunzioni per le Province perdurante ormai dal 2012, il personale in servizio si è significativamente ridotto. Ne consegue che le risorse storicamente destinate a remunerare istituti fissi, quali la progressione economica e l'indennità di comparto, fanno registrare una eccedenza. Pertanto, le parti danno atto che l'importo a tale uscita destinato può essere

	ridotto alla luce delle cessazioni intervenute.
2. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all' organizzazione dei servizi (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999) nonché all'indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999), le parti danno atto, alla luce della conferma anche per l'anno in corso degli assetti organizzativi del 2016, del mantenimento degli importi di cui al consuntivo 2016.	2. Le parti prendono in esame le indennità che remunerano specifiche prestazioni dei dipendenti e che vengono erogate in base all'effettiva presenza in servizio e all'effettiva prestazione lavorativa specifica; tali indennità sono previste nell'art. 17, c. 2 lett. d), del CCNL 1.4.1999 e riguardano: le prestazioni in turno e in giorni festivi, la reperibilità, le prestazioni lavorative che comportano rischi per la salute e l'integrità personale, il maneggio valori. In considerazione del mantenimento dell'assetto organizzativo in essere nel 2016, le parti si danno atto della necessità di confermare gli importi già previsti nell'anno precedente, tenuto conto, altresì, che la intervenuta riduzione di personale riguarda prevalentemente ambiti lavorativi non destinatari di tali indennità unità.
3. In merito alla indennità di responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle indennità correlate a particolari e specifiche responsabilità formalmente assegnate ed esercitate nell'anno.	3. Le risorse volte a remunerare l'indennità per specifiche forme di responsabilità, assegnate ai dipendenti in base ai criteri del contratto decentrato normativo 2012/2015, sono destinate nella misura necessaria a pagare le indennità in essere che risultino attribuite ai dipendenti e da queste effettivamente ed in concreto esercitate.
4. Le parti prendono atto che il fondo destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato delle alte professionalità e delle posizioni organizzative è quantificato in € 310.000,00, importo comprensivo delle indennità ex art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995. In relazione alla retribuzione di risultato delle AP, si concorda nel riconoscimento alle medesime di una percentuale massima teorica pari al 25%.	4. Le parti si danno atto di una quantificazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative che consente a) di remunerare le posizioni attualmente costituenti l'area delle po e ap, secondo la pesatura effettuata, e b) di destinare alle stesse un risultato rispettoso del minimo previsto dal CCNL. In considerazione dell'elevato grado di professionalità speso dalle AP e soprattutto del livello elevato degli obiettivi posti, le parti concordano nel riconoscere a tali figure, in numero di due, la percentuale massima teorica prevista dal contratto collettivo. La erogazione effettiva sarà ovviamente commisurata alla valutazione dalle medesime conseguita.
5. Per quanto riguarda la restante disponibilità del fondo, le parti danno atto che essa sarà destinata alla produttività individuale dei dipendenti nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa, fatta salva la ripartizione del budget per il piano operativo "progetto di ottimizzazione di	5. Le parti concordano che la restante disponibilità del fondo, risultante per differenza, sia destinata a remunerare la produttività di tutti i dipendenti secondo il sistema di valutazione delle prestazioni improntato a criteri di merito e selettività. Voce a sé stante è rappresentata da quella, pari a

<p>gestione del servizio neve”, che seguirà quanto previsto nel documento medesimo sempre nel rispetto dei medesimi criteri, come da concorde volontà delle parti.</p>	<p>40.000,00, inserita nel fondo ai sensi dell’art.15, comma 5, CCNL 1.4.1999 in relazione al piano operativo “progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve”. L’importo previsto sarà erogato ai dipendenti che hanno aderito al piano secondo e nella misura correlata alla valutazione, da parte del responsabile dell’attuazione del piano, della qualità del contributo assicurato dal singolo.</p>
<p>6. In ordine alle modalità di ripartizione del budget destinato alla produttività ed al calcolo delle spettanze individuali, le parti concordano sulla seguente integrazione, evidenziata in colore, all’art.6 del decentrato 2015, come modificato con il decentrato 2016:  <i>“a) L’incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio; al di sopra di detta soglia l’incentivo verrà riconosciuto in misura proporzionale al periodo lavorato.; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza a questo fine: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex 104 a giorni, i permessi ex art. 19, le ferie, i permessi per donazione AVIS, il distacco sindacale. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati. Il distacco sindacale è altresì regolato dal successivo art. 8. Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, <b>al personale in comando, al personale in distacco, al personale trasferito per mobilità</b>; a tale personale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale;</i>  c) Il budget di settore si determina sommando i budget individuali dei dipendenti oggetto di valutazione e <b>destinatari di incentivo</b>; non hanno pertanto rilievo le variazioni nella composizione dei settori durante l’anno.</p>	<p>6. Nella formulazione definita nel 2015 e già oggetto di modifica nel 2016 in merito alle modalità di ripartizione e calcolo delle spettanze individuali a titolo di produttività vengono introdotte piccole precisazioni volte a eliminare ogni residuo dubbio in fase applicativa. Per comodità le nuove precisazione sono evidenziate in colore.</p>
<p>7. Le parti confermano la applicazione del sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici di cui all’art.3 del contratto decentrato, parte normativa, quadriennio 2012/2015, fatto salvo l’incentivo connesso al</p>	<p>7. Le parti, nel confermare la vigenza del sistema di bilanciamento tra produttività ed incentivi specifici, al contempo, ne escludono l’applicazione in riferimento all’incentivo connesso al piano operativo espressamente</p>

<p>piano operativo “progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve”, che, pertanto, non sarà sottoposto all’applicazione di detto sistema.</p>	<p>richiamato.</p>
<p>8. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano che la partecipazione all’incentivazione della produttività di cui all’art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999, prevista dall’art. 47 comma 2 del CCNL 14.9.2000, si realizza mediante l’attribuzione a detto personale di una valutazione individuale pari alla media delle valutazioni del settore di originaria appartenenza.</p>	<p>La disposizione riguarda il trattamento di produttività dei dipendenti in distacco sindacale. Atteso che i medesimi non sono soggetti al sistema di valutazione dell’ente, si conviene che, ai fini della corresponsione della produttività, venga loro assegnato un punteggio di valutazione (necessario per determinare la somma spettante) pari alla media dei punteggi attribuiti al personale del settore di appartenenza.</p>
<p>9. Le parti si impegnano a mantenere e alimentare la comunicazione, lo scambio di informazioni ed il confronto in vista di una relazione sempre trasparente ed efficace nell’interesse dell’ente e dei suoi dipendenti.</p>	<p>Le parti, sottolineando l’importanza di un ampio e trasparente scambio di relazione e informativo come valore aggiunto di un rapporto datore di lavoro/RSU e OO.SS, produttivo di ricadute positive sull’ambiente e sul clima lavorativo, si impegnano ad operare in questa direzione.</p>
	<p><b><u>c) Rispetto dei vincoli generali</u></b></p> <p>Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l’ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l’anno 2016 e, pertanto, ha potuto integrare il fondo con risorse variabili, limitatamente al piano operativo “progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve” ; osserva il principio di riduzione progressiva della spesa di personale rispetto al triennio 2011-2013, si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza. Si ricorda che il fondo è stata ridotto in proporzione dei dipendenti cessati in particolare riferimento al processo di riduzione delle dotazioni organiche delle province.</li> </ul>

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio	Importo
1) Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.1999 – progressione economica	€ 290.000,00
2) Art. 33 CCNL 2002/2005 - indennità comparto	€ 130.000,00
3) Art. 17 c. 2 lett. c) CCNL 1.4.1999 e art. 10 CCNL 22.1.2004 – retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e le alte professionalità	€ 310.000,00
4) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo	€ 33.500,00
5) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di rischio	€ 10.500,00
6) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di reperibilità	€ 83.000,00
7) Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di maneggio valori	€ 360,00
7) Art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 - indennità di disagio	€ 14.500,00
8) Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità di responsabilità	€ 42.000,00
9) Art. 15, c. 5, CNL 1.4.1999 - piani operativi di produttività.	€ 40.000,00
10) Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività individuale	€ 227.388,33
11) Art. 17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi per la progettazione) ex art.93, c.7 bis e segg. D.Lgs.163/2006	Da determinare
12) art. 17, c.1 lett.g), CCNL 1.4.1999 Incentivi funzioni tecniche ex art.113 D.Lgs.50/2016	Da determinare
<b>TOTALE</b>	<b>1.181.248,33</b>

### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti.

### **d) Illustrazione e attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità è assicurato in quanto gli incentivi vengono distribuiti, in coerenza con le previsioni del D.lgs.150/09, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con atto del Presidente n.117 del 3.6.2016, vale a dire solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai dirigenti.

Si specifica che la valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative è riferita ai seguenti elementi:

1) performance organizzativa (limitatamente alle p.o.):

- a) capacità di attuazione degli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo,
- b) misurazione del raggiungimento dei target previsti per l'insieme dei prodotti/servizi individuati nel Piano degli standard,
- c) stato di salute dell'amministrazione

2) risultati individuali:

- a) obiettivi individuali (solo p.o. e cat. D)
- b) piano degli standard, relativi alla valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza in relazione al centro di costo di riferimento.

3) comportamenti organizzativi.

Tali ambiti di valutazione hanno un peso ed una declinazione differenziata a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori. Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente è pubblicato sul sito dell'ente.

Per quanto attiene alla fattispecie di cui all'art.15, comma 5, CCNL 1.4.1999, l'incentivo ad essa correlato verrà liquidato solo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo/progetto e le risorse saranno attribuite sulla base della valutazione operata dal responsabile del piano circa il contributo dato dal singolo lavoratore.



### e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto non sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2016.

### f) Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto è finalizzato a definire i criteri per il riparto delle risorse presenti nel fondo in modo da

- 1) assicurare il finanziamento agli emolumenti fissi e continuativi, quali quelli connessi alle progressioni economiche e alla indennità di comparto, che sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni;
- 2) assicurare il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, vale a dire quelle posizioni di lavoro, che costituiscono importante presidio e snodo organizzativo e gestionale all'interno dell'ente, oppure che rivestono particolari caratteristiche di professionalità o hanno obiettivi specifici di studio e ricerca;
- 3) quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste all'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999, riducendone parzialmente l'importo complessivo; tali utilizzi riguardano:
  - a. le prestazioni di lavoro effettuate su turni, sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.). Tale modalità organizzativa riguarda per la Provincia il solo servizio di Polizia Locale, organizzato su turni antimeridiani, pomeridiani e, in caso di necessità, anche notturni, per 7 giorni su 7. Ciò consente di presidiare le attività legate alla pubblica sicurezza in un arco di tempo più esteso rispetto al normale orario degli uffici, remunerando il disagio di una prestazione lavorativa strutturata appunto su tutti i giorni della settimana, anche festivi;
  - b. le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni di rischio per la propria salute e per l'integrità personale; i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità;
  - c. la reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia, viabilità, edilizia, protezione civile) per far fronte, al di fuori dell'orario di servizio, a necessità derivanti da eventi imprevisi entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita;
  - d. le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL e dal CCDI normativo;
- 4) assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni di disagio (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento ai criteri stabiliti nel CCDI normativo, che riguardano principalmente l'ambito della manutenzione delle strade

e degli edifici di proprietà provinciale;

- 5) assicurare la remunerazione delle **specifiche responsabilità** affidate al personale di categoria D e C (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999), nei limiti del CCNL e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa; la voce assicura che determinate tipologie di responsabilità trovino espresso riconoscimento, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti;
- 6) determinare le risorse disponibili per l'**incentivazione della produttività individuale o per gruppi di lavoro** secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.4.1999,
- 7) determinare le risorse incentivanti in relazione al "progetto di ottimizzazione di gestione del servizio neve".

Ne Il risultato atteso delle riduzioni degli importi di cui ai punti 1) e 3) b è quello di un aumento delle risorse destinate alla produttività individuale (punto 6) onde favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e incrementare l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi.

Ne Le risorse relative alla produttività generale vengono rese disponibili in base ai criteri previsti nel sistema di valutazione che, come esplicitato nella sezione precedente della relazione, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo del singolo in riferimento a obiettivi individuali assegnati a ciascun responsabile, con relativi indicatori e target (per la categoria D); si basa, invece, per le categorie C e B (parzialmente anche per la categoria D) sulla misurazione del raggiungimento o meno degli indicatori di performance contenuti nel piano degli standard, vale a dire gli indicatori che rilevano se e come le attività ordinarie e continuative sono state portate avanti nel corso dell'anno, con riferimento anche qui a standard di prestazione attesi e predeterminati. Infine, per tutte le categorie, è riservato uno spazio significativo alla valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo.

Tutti questi elementi di valutazione (obiettivi, standard, comportamenti) sono portati a conoscenza dei dipendenti in fase di avvio delle attività tramite colloqui individuali o di gruppo, in modo che risulti chiaro verso quali ambiti specifici deve essere indirizzata l'attenzione per l'anno in corso. Il risultato atteso è quello di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi specifici individuali, nel mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, nel miglioramento dei comportamenti nell'ambito dello specifico gruppo di lavoro e verso gli utenti esterni.

Gli incentivi verranno distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2017.

Cremona, 24 .11.2017

**IL DIRIGENTE del Settore risorse umane, appalti e provveditorato**  
**(Avv. Rinalda Bellotti)**