



Cremona

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

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo del Fondo Risorse dell'anno 2018. Relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 8 novembre 2018 – CDI 10 dicembre 2018 CCNL 2016/2018 - Contratto Integrativo decentrato. Validità giuridica 2018-2020, validità economica 2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Presidente: SEGRETARIO GENERALE Componenti: <ul style="list-style-type: none">• DIRIGENTE SETTORE GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO• DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della pre-intesa e del CDI: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, e Rappresentanza Sindacale Unitaria
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Disposizioni generali a carattere giuridico. b) Criteri generali per l'utilizzo risorse decentrate fondo anno 2018.
Rispetto dell'itero Adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? L'Ipotesi del Contratto stipulata l'8 novembre 2018 viene inviata per la debita certificazione di compatibilità ai Revisori dei Conti territorialmente competenti. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 14 febbraio 2018 con deliberazione n. 32/12039 così come successivamente modificato.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 25/8628 del 31 gennaio 2018 per il triennio 2018 - 2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni di competenza degli Enti Locali.
Eventuali osservazioni: E' stato istituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione quale nuovo modello relazione contemplato dal CCNL 21.5.2018		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) anno 2017 in data 12 giugno 2018.



I.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto.

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

CONTENUTI DEL CONTRATTO: trattasi della contrattazione:

- di parte giuridica per quanto riguarda quelle materie inerenti il rapporto di lavoro (relazioni sindacali, ordinamento professionale, articolazione oraria lavorativa ecc);
- di parte economica inerente criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità d'uso; individuazione delle misure e criteri generali per l'attribuzione delle indennità contrattuali, criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori, criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance ed alle progressioni economiche orizzontali;
- discipline particolari per l'attivazione di: piani di welfare integrativo; pari opportunità innovazioni tecnologiche; previdenza complementare ecc...

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE: stabilisce la durata del contratto, triennale per quanto riguarda la validità giuridica (2018 – 2020), annuale per quanto riguarda la validità economica (anno 2018) e definisce le materie che le legge ed i vari CCNL determinano in ordine alla destinazione degli istituti economici concernenti il fondo risorse. Le parti prendono atto, inoltre, della quantificazione nonché della ripartizione delle risorse del fondo così come costituito, a' sensi dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Dedotte le quote destinate a finanziare gli "istituti stabili", per le restanti risorse disponibili sono stati definiti tra le parti i seguenti criteri distributivi qui di seguito illustrati in ogni fattispecie:

INDENNITA': PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68, c. 2 lett. a)

- *descrizione:* trattasi della ripartizione dei compensi erogati in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione. *L'importo massimo previsto nel fondo è di € 121.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, comma 2 lett. a), CCNL 21.5.2018 - *Riferimento all'IPOTESI DI CCDI aziendale:* art. 18;
- *criteri di attribuzione:* Tramite attribuzione di obiettivi di Settore e/o Trasversali e di gruppo come approvati dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 238 del 24 ottobre 2018 allegato alla presente relazione.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* Valutazione dei dipendenti che sono direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2018, in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance trasversale su tutti i settori dell'Ente.



INDENNITA': PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68, c. 2 lett. B))

- *descrizione:* trattasi della ripartizione dei compensi erogati in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione.
 - *Importo massimo previsto nel fondo è di € 341.636,00 di cui € 14.000,00 per la “differenziazione del premio individuale”*
 - *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, comma 2 lett. b), CCNL 21.5.2018 - *Riferimento all'IPOTESI DI CCDI aziendale: artt. 19 e 20;*
 - *criteri di attribuzione:* Tramite attribuzione obiettivi attribuiti dal Dirigente/Responsabile con apposita scheda di valutazione definita al tavolo di contrattazione decentrata. Sono previsti i seguenti ambiti:
SESSIONE A:
1° AMBITO (A1): CONTRIBUTO INDIVIDUALE al lavoro della struttura di appartenenza. Consiste nel valutare il lavoro svolto dal dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate e, in particolar modo, di produzione dei servizi rivolti alla cittadinanza;
2° AMBITO (A2): CONTRIBUTO DEL GRUPPO. Consiste nel valutare l'apporto fornito da un gruppo di lavoro al raggiungimento di importanti obiettivi condivisi, spesso strategici e innovativi per l'Amministrazione;
SESSIONE B: valutazione delle caratteristiche individuali – interpretazione del ruolo ovvero capacità del dipendente di interpretare il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate, correlate alle attribuzioni funzionali previste dal ccnl.
Differenziazione del premio individuale: da attribuirsi nella misura del 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, a quei dipendenti che conseguono valutazioni più elevate;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Valutazione dei dipendenti che sono direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2018, in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance, pertanto sono valutati, ai fini della distribuzione della Performance Individuale, attraverso la compilazione di apposita scheda redatta e condivisa tra le parti.*
- La differenziazione del premio è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito i risultati migliori.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2018 (art. 7, c 4, lett. c) CCNL 21.5.2018)

- *descrizione:* lo schema di CCDI per l'anno 2018 richiama l'accordo già sottoscritto in data 4 ottobre 2017 il quale prevede nuove progressioni economiche a decorrere dal 1° gennaio 2018. Le parti hanno stabilito i criteri di attribuzione con specifico accordo.
- *Importo massimo previsto nel fondo è di € 110.870,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* Art. 17, comma 2 lett.b), CCNL 1.4.1999.- ora art. 7, c 4 lett. c) CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* : PREINTESA del 27 novembre 2017 e art. 21 CDI 2018
- *criteri di attribuzione:* *Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere:* riconoscere il merito ai dipendenti dell'Ente.



INDENNITA': INDENNITA' DI TURNO INDENNITA' DI REPERIBILITA' COMPENSI ART. 24 CCNL 14.9.2000 E INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 68, c 2, lett. c e d)

- *descrizione: trattasi di compensi che non hanno caratteristiche di fissità ma vengono erogati a fronte dell'espletamento di servizi che comportano l'istituto della turnazione, della reperibilità, della maggiorazione oraria per servizi festivi e/o notturni, del "disagio", del maneggio valori ecc.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 280.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24 CCNL 14.9.2000, ora art. 68, comma 2, lettere b) e c), CCNL 21.5.2018.*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Ipotesi CDI 8 novembre 2018 artt.12, 13 e 22*
- *criteri di attribuzione: Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente, secondo le misure contrattuali vigenti, a quei dipendenti adibiti a tale tipologia lavorativa.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: favorire l'erogazione dei servizi in relazione alla fattispecie organizzativa e remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi, ecc.*

Indennità o compenso per "Specifiche Responsabilità" (Art. 70-quinquies ccnl 21.5.2018)

- *descrizione: Si tratta di un compenso accessorio volto:*
 - a) *a remunerare esclusivamente il personale inquadrato nelle qualifiche specificatamente individuate dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alla categoria D, C e B, attribuite dall'Ente con atto formale e segnalate dai dirigenti in relazione all'effettiva attività svolta.*
 - b) *A remunerare gli Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe nonché agli Archivisti Informatici così come specificatamente individuati dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alla categoria D, C e B. Ricompensa la particolare posizione di lavoro ricoperta.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 46.000.00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-quinquies rispettivamente commi 1 e 2*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 24 CDI 8 novembre 2018*
- *criteri di attribuzione: relazione del dirigente che evidenzia la particolare posizione di lavoro del dipendente segnalato sulla base di una specifica scheda redatta nel rispetto dei criteri e della metodologia di cui sopra. Per quanto riguarda Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe, archivisti informatici ecc., atto formale di attribuzione del ruolo.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità non remunerate con altri istituti contrattuali.*

ALTRE DESTINAZIONI

- **art. 68 comma 2 lettera g): trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.**

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI DELL'UTENZA

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi per remunerare compensi derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti. Nella fattispecie trattasi di matrimoni celebrati in giorni festivi.*
- *Importo previsto nel fondo: € 3.150,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma. 2, lettera g)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 26 lettera a) CDI 8 novembre 2018*
- *criteri di remunerazione: trattasi di compenso non soggetto a criteri valutativi e meritocratici. La liquidazione avviene in base al n. di prestazioni effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.*



- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE art. 68 c. 2 lettera g) |
| <ul style="list-style-type: none">• <i>descrizione e criteri di remunerazione: sono riconosciuti per l'esercizio di Funzioni Tecniche per appalti e Lavori pubblici secondo la disciplina di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016.</i>• <i>Importo previsto € 25.000,00</i>• <i>Riferimento alla norma: art. 113, Art. 68 comma 2 lettera g) D.Lgs 50/2016 e regolamento dell'Ente</i>• <i>Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 26, comma 2 lettera b) CDI 8 novembre 2018</i> <p>Trattasi di accantonamento che si ritiene possibile al fine di legittimare l'eventuale erogazione, se dovuta, per lo svolgimento delle funzioni tecniche come disciplinato dalla norma suddetta.</p> |

<p>INCENTIVI PER L' AVVOCATURA COMUNALE art. 68 c. 2 lettera g) – art. 27 CCNL 14.9.2000</p>

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi da erogare al personale adibito all'Avvocatura dell'Ente come specificatamente previsto dal Regolamento e dalle norme specifiche.</i> <p>La Giunta Comunale, ha ritenuto di approvare i finanziamenti previsti in questa fattispecie ovvero: Il compenso è stabilito attraverso puntuali relazioni redatte sulla base dei criteri previsti negli appositi Regolamenti dell'Ente.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Importo previsto € 23.638,68</i>• <i>Riferimento alla norma del CCNL: Art. 68, comma 2 lettera g)</i>• <i>Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 26, comma 2 lettera c) CDI 8 novembre 2018</i> |
|---|

Sulla base dei criteri di cui sopra, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:



Cremona

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

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2018

DESCRIZIONE		2018
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		1.898.188
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	599.452,00
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	110.870,00
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	305.000,00
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	37.000,00
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	7.000,00
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	1.059.322,00
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	121.000,00
	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)	341.636,00
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	-
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)	-
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	280.000,00
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18)	46.000,00
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	-
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G)	788.636,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), Incentivi Funzioni Tecniche (D.Lgs 50/2016=)	25.000,00	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g) <i>Avvocatura Art. 27 CCNL 1479/2000</i>	23.639,00	
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)	3.150,00	
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)	500,00	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	1.900.247,00	
Differenziali PROGRESSIONI ORIZZONTALI personale cessato anno precedente (ART. 68 C.1 penultimo periodo CCNL 2016-18 - voce aggiunta alle disponibilità per ulteriori utilizzi nell'anno successivo)	-2.059	
TOTALE FINALE	1.898.188,00	

C) effetti abrogativi impliciti

Il nuovo contratto decentrato integrativo determina l'abrogazione implicita delle norme attinenti, del CCDI precedente.



D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate sono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in vigore presso il Comune di Cremona, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017 n. 74 nonché sulla base della metodologia già adottata per l'anno 2017.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

- 1) Lo schema di CCDI per l'anno 2018 prevede nuove progressioni economiche. Le parti hanno stabilito i criteri di attribuzione con specifico accordo sottoscritto in data 4 ottobre 2017. Per l'anno 2018, con decorrenza 1° **gennaio** ed a valere sul fondo anno 2018 sono attribuite le seguenti progressioni numericamente così suddivise nelle categorie contrattuali:

ANNO 2018: 130 passaggi così distribuiti nelle categorie:

Categoria D	Categoria C	Categoria B
40	50	40

- 2) Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, anche quelli assunti tramite mobilità o quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo o categoria, in servizio alla data di applicazione dell'istituto e che abbiano un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica di appartenenza alla data di applicazione dell'istituto (al netto degli eventuali periodi non computabili, esempio aspettativa non retribuita). Per coloro che godono dell'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione, l'ammissione alla selezione è subordinata alla partecipazione ad almeno due processi valutativi **presso il Comune di Cremona**.
- 3) Sono esclusi dalla progressione economico-orizzontale i dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo:
- A. abbiano ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio negli ultimi due anni;
 - B. i dipendenti in servizio con incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 con conseguente collocamento in aspettativa senza assegni nella categoria di appartenenza.
- 4) Le graduatorie per categoria saranno stilate sulla base:
- Del punteggio ottenuto in base al periodo di permanenza nell'inquadramento economico in godimento.
 - Del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio (ad eccezione per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni – vedi punto 2).
 - Dal punteggio ottenuto tramite la scheda di valutazione dirigenziale appositamente redatta.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Cremona ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione integrandolo con il Piano della Performance quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Atteso, pertanto, che il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder, dalla sottoscrizione del CDI 2018, si attende la piena realizzazione degli obiettivi



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

medesimi. E' pertanto previsto lo stanziamento di somme dedicate alla realizzazione delle azioni delegate riferite agli obiettivi di Settore (PEG - Piano della Performance). Specifica valutazione sarà espressa anche in ordine alle caratteristiche del comportamento ai fini di un continuo miglioramento anche in termini individuali e professionali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA
ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO
(*Maurilio Segalini*)

FIRMATO DIGITALMENTE
AI SENSI DEL TESTO UNICO DPR 445/2000
E DEL D.Lgs 82/2005