

Ipotesi di Accordo Sindacale - Premio di Risultato Anno 2016

Il giorno 23 maggio 2017, alle ore 10:00, presso la sede della LAZIOcrea S.p.A. sita in Via del Serafico n. 107 si è svolto l'incontro tra la delegazione aziendale rappresentata da:

Loreta Margherita Quaranta, Responsabile Relazioni Sindacali;
Laura Mochi, Responsabile Risorse Umane;

e la delegazione sindacale, composta da:

le OO.SS. Territoriali Fiom-CGIL, Fim CISL, Uilm-UIL, Cobas del Lavoro Privato, CGIL Fp, CISL Fp, UIL FPL, UIL PA, UGL Terziario

e le rispettive RR.SS.UU.

Premesso che

- con legge regionale 24 novembre 2014, n. 12 "Disposizioni di razionalizzazione normativa e di riduzione delle spese regionali" la Giunta Regionale del Lazio ha autorizzato la creazione di un unico nuovo soggetto derivante dall'accorpamento delle società a controllo regionale Lazio Service S.p.A. e LAit S.p.A.;
- in adempimento alla normativa nazionale e regionale di riferimento, in data 22 dicembre 2015 si è proceduto alla fusione per unione delle predette società, dalla quale è scaturita la costituzione della new.co LAZIOcrea S.p.A.;
- dal 31 dicembre 2015 e fino a quando non verrà sottoscritto un contratto collettivo unico i rapporti di lavoro del personale già alle dipendenze delle due società oggetto della fusione vengono regolamentati dai CCNL Federculture e Industria Metalmeccanica privata e installazione di impianti mantenendo inalterate, a norma dell'art. 2112 del c.c., le condizioni economico normative antecedenti la fusione;
- ai sensi dell'art. 64 del CCNL Federculture e dell'art. 12, Titolo IV, del CCNL Industria Metalmeccanica privata e installazione di impianti è prevista, a titolo di retribuzione variabile, l'erogazione annua di un Premio di Risultato, connesso ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa, innovazione e ad *ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale*;
- in data 4 novembre 2016 è stato sottoscritto tra la delegazione aziendale e la RSU Metalmeccanica l'accordo aziendale allegato alla presente (Allegato A), che costituisce parte integrale e sostanziale della presente intesa;
- la vigente normativa (legge n. 208/2015 - Legge di Stabilità 2016) ha introdotto una disposizione strutturale nel nostro ordinamento con cui disciplina un regime agevolato di natura fiscale (cd. detassazione) per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato di ammontare variabile, legate a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, possono consistere nell'aumento della produzione, in risparmi sui fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario (omissis...) il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati (Cfr. art. 2, comma 2, Decreto Interministeriale 25 marzo 2016);

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

Considerato che

- in data 28/09/2016 il Consiglio di Amministrazione della LAZIOcrea ha approvato il "Sistema di Valutazione Performance 2016 - Piano Performance LAZIOcrea S.p.a. 2016", con l'obiettivo di collegare e commisurare in maniera sempre più diretta, le forme di premialità contrattualmente previste al merito delle singole risorse ed al contributo da esse apportato al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- a seguito della intervenuta fusione per unione delle società *in house* Lazio Service e LAit Innovazione Tecnologica e in linea con l'intero processo di riorganizzazione aziendale è stata effettuata l'analisi delle competenze e delle conoscenze del personale dipendente ex LAit, con il duplice scopo di posizionare più correttamente le professionalità in seno all'azienda e di innalzare la qualità dei servizi resi al Socio Unico;
- nell'anno 2016, ad attestazione della qualità e dell'efficienza dei servizi resi al Socio Unico, sono stati attivati, su richiesta dello stesso, nuovi e più innovativi servizi ed integrati alcuni di quelli già in essere;
- al raggiungimento del predetto risultato ha contribuito, in misura determinante, l'operatività e l'efficienza del personale, che risulta peraltro ridotto a seguito di cessazioni di rapporto di lavoro a diverso titolo intervenute;
- nell'anno di riferimento, sono state messe in campo azioni finalizzate ad una maggiore efficienza e riduzione dei costi legati all'organizzazione e gestione del personale, tra cui:
 - a) organizzazione di orari di lavoro più idonei volti ad assicurare una migliore copertura dei Servizi resi al Socio Unico, riducendo al contempo il ricorso a prestazioni eccedenti l'orario di lavoro ordinario;
 - b) modifiche all'organizzazione del lavoro, attraverso l'adozione di procedure inerenti: servizi esterni/trasferte, lavoro straordinario, mobilità interna del personale;
 - c) riduzione dei costi derivanti da trasferte/missioni del personale, attraverso il ricorso, ove possibile, all'autovettura aziendale;
- nella citata annualità è stato adottato in LAZIOcrea un Sistema di Gestione per la qualità basato sulla norma UNI EN ISO 9001:2008 (<https://www.laziocrea.it/intranet/sgq-iso-90012015>), con l'obiettivo di :
 - ✓ fornire con regolarità prodotti e servizi che soddisfino i requisiti del committente;
 - ✓ accrescere la soddisfazione del committente;
 - ✓ affrontare rischi e opportunità associati al suo contesto e ai suoi obiettivi;
 - ✓ dimostrare la conformità ai requisiti del sistema di gestione utilizzando l'approccio per processi, che incorpora all'interno il ciclo *PDCA* e il *Risk-based Thinking*;
- nella annualità 2016 sono stati inoltre realizzati interventi che hanno prodotto una riduzione dei consumi energetici registrati per la sede aziendale.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti concordano quanto segue

- il Premio di Risultato riferito all'anno 2016, la cui corresponsione è legata a parametri oggettivi di miglioramento della produttività, qualità, efficienza ed innovazione, avrà le caratteristiche della non determinabilità a priori e sarà determinato sulla base dei criteri e delle modalità di cui al citato Sistema di Valutazione e al Piano delle Performance 2016 che, per pronto riferimento, vengono di seguito riepilogati:

1.a determinazione del Premio di Risultato massimo

Stabilito il Premio complessivo massimo erogabile a livello aziendale, la massa salariale, come sopra determinata, sarà divisa per il numero dei dipendenti e costituirà la base di calcolo del

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]

premio attribuibile ai singoli lavoratori, in base all'inquadramento contrattuale di ciascuno, secondo la scala parametrica riportata nella tabella seguente:

Inquadramento contrattuale	FEDERCULTURE (Retribuzione media per area)	METALMECCANICI (Retribuzione per categoria)		Media retribuzioni	Scala Parametrica
Quadro	€ 2.574,35	€ 2.333,17		€ 2.453,76	178,70%
D / 6 ^a - 7 ^a	€ 2.073,21	€ 2.040,98	€ 2.278,56	€ 2.130,92	155,19%
C / 5 ^a - 5 ^a s	€ 1.700,59	€ 1.774,89	€ 1.902,42	€ 1.792,63	130,55%
B / 3 ^a - 4 ^a	€ 1.524,79	€ 1.588,63	€ 1.657,28	€ 1.590,23	115,81%
A / 1 ^a - 2 ^a	€ 1.388,99	€ 1.297,81	€ 1.432,58	€ 1.373,13	100,00%

CASI DI RIPROPORZIONAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE MASSIMO: si procederà al riproporzionamento del Premio individuale massimo, già calcolato con i criteri di cui sopra, nei casi di part-time¹, assunti in corso d'anno, dimessi, passaggi di area/categoria nell'anno di riferimento².

1.b determinazione del Premio di Risultato individuale effettivamente spettante

Una volta determinato il Premio massimo, il Premio di Risultato individuale, effettivamente spettante, sarà determinato sulla base del punteggio riportato dalle singole risorse nella "valutazione delle performance", come di seguito precisato:

1. VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La Performance individuale (max punti 100) è rappresentata dalla somma della Performance operativa e dei comportamenti organizzativi, ed è quantificata secondo le modalità stabilite dal citato "Sistema di valutazione della Performance", per cui risulterà:

$$P_{spett} = P_{max} * \frac{(Perf_Op + Comp_Org)}{100} \leq P_{max}$$

2. SANZIONI DISCIPLINARI

Per i dipendenti ai quali nel corso dell'anno di riferimento siano state irrogate sanzioni disciplinari, fermo restando quanto già previsto dal codice di comportamento dei dipendenti, si procede ad un'ulteriore riduzione percentuale del punteggio totale riportato nella scheda finale di valutazione, secondo lo schema seguente.

Tipo sanzione	n. 1 (sanzione/anno)	n. 2 (sanzioni/anno)	oltre 2 (sanzioni/anno)
Rimprovero scritto	-3%	-5%	-10%
Multa	-5%	-10%	-20%
Sospensione	-25%	-40%	-100% (assenza di premio)

LD
✓

Nel caso in cui siano state comminate, nell'anno di riferimento, sanzioni disciplinari di diverso grado, le relative decurtazioni si cumulano.

¹ Nei confronti del personale a tempo parziale, l'ammontare del Premio massimo sarà riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.

² In caso assunti, dimessi, passaggi di area/categoria nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del Premio massimo sarà determinato pro-quota (in dodicesimi).

[Handwritten signatures and initials]

Il licenziamento comporta l'esclusione dalla valutazione e, di conseguenza, la mancata corresponsione del Premio di Risultato.

3. CONDIZIONI PER ACCEDERE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

A. Per accedere alla valutazione delle prestazioni, la risorsa deve aver fatto registrare, nell'anno di riferimento, almeno 60 giorni di effettiva presenza al lavoro, valore di riferimento per i lavoratori su 5 giorni a settimana; per i dipendenti con diversa distribuzione dell'orario settimanale o in regime di part-time verticale, la soglia dei 60 giorni viene coerentemente riproporzionata (v. tabella di seguito riportata):

Giorni lavorativi settimanali	Soglia minima valutazione (gg)
6	72
5	60
4	48
3	36
2	24

L'esclusione dalla valutazione determina la mancata corresponsione del Premio di Risultato.

B. L'accesso alla premialità è regolato secondo un principio di proporzionalità in base al punteggio finale conseguito nella valutazione delle performance (comprensivo delle decurtazioni di cui al precedente punto 2), per cui:

1. al di sotto della soglia minima di 60 punti non è consentito l'accesso al trattamento accessorio;
2. alla soglia minima di 60 punti corrisponde una quota predefinita del trattamento accessorio, pari al 60% del premio massimo spettante;
3. al di sopra della soglia minima di 60 punti il trattamento accessorio è incrementato, in percentuale, in misura direttamente proporzionale alla valutazione riportata (es: valutazione finale = 80 punti 80% del premio individuale massimo), fino all'importo del premio di risultato massimo spettante, corrispondente ad una valutazione di 100 punti su 100.

Le valutazioni del personale delle categorie verranno effettuate dal Direttore/Dirigente/Responsabile della struttura di appartenenza. È prevista la possibilità per il personale dipendente di "contestare" il giudizio espresso dal valutatore richiedendo una verifica di seconda istanza nella quale lo stesso potrà farsi assistere da un componente della RSU.

Le Parti si danno atto che il Premio così determinato sarà liquidato - senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale - subordinatamente all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali nei tempi previsti dalla legge.

Le Parti dichiarano, altresì, di conoscere ed accettare interamente i contenuti di cui al presente atto, che sarà sottoposto al Consiglio di Amministrazione per la successiva ratifica.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la LAZIOcrea S.p.A.

PER RATIFICA

Renella
Annalibera Pucci
Luca Rossi

Per le OO.SS. Territoriali

UGL TERZIARI
Antonio D'Amico CISL
Stefano Pizzarello CISL-FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Felice Pirelli CISL FP
Rosella Pirelli CISL FP
[Signature] OIL FPL

Per la RR.SS.UU.

~~Roberto~~ RSUGL

Leopoldo CSA-QUADIR

Paolo Casarelli UIL FPL

LEONARDO UIL

Yvonne Pirelli FIM CISL

[Signature] UIL-UIL

Raffaello Pirelli FIM-CGM

Ugo De Benedetti COPAS LP

Valentino Zucchi COPAS LP

ou' m'n

Verbale di Accordo

Premio di Risultato art. 12 Titolo IV, CCNL Industria Metalmeccanica privata e installazione impianti

Il giorno 4 novembre 2016 in Roma la Delegazione Aziendale e la RSU Metalmeccanica si sono incontrate per esaminare e condividere la disciplina dell'istituto del Premio di Risultato, ex art. 12 Titolo IV, CCNL Industria Metalmeccanica privata e installazione impianti, per il personale ex LAit oggi LAZIOcrea.

Premesso:

- che ai sensi dell'art.5 della L.R. n.12 del 24/11/2014 e coerentemente con le finalità di cui all'articolo 22, comma 1, della legge regionale 28 giugno 2013, n. 4, in data 31/12/2015 sono cessate le Società Lazio Service e LAit Innovazione Tecnologica, entrambe confluite con atto di fusione per unione nella New.Co. LAZIOcrea S.p.A;
- che la su citata Società ha assunto i diritti e gli obblighi delle Società partecipanti alla fusione e che, ai sensi dell'art. 4 del Verbale di consultazione e di Accordo Sindacale ex art. 47 legge n.428/1990, al personale continuano ad essere applicati i CCNL e gli Accordi Aziendali in vigore ante fusione, fino all'adozione di un nuovo CCNL di riferimento;
- che il CCNL Industria Metalmeccanica privata e installazione di impianti a tutt'oggi applicato ai rapporti di lavoro intercorrenti con il personale della ex Società LAit S.p.A., disciplina - in coerenza con le disposizioni di legge vigenti - la materia afferente la retribuzione fissa e variabile;
- che ai sensi dell'art. 12, Titolo IV, del CCNL è prevista, a titolo di retribuzione variabile, l'erogazione annua di un Premio di Risultato calcolato con il solo riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo *incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;*
- che in data 8 febbraio 2013 è stato stipulato tra la LAit S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali FIOM CGIL e FIM CISL il III° Accordo Integrativo Aziendale, il cui art.19 disciplina i criteri, gli importi e le modalità di erogazione del "Premio di Risultato";

Considerato:

- che LAZIOcrea S.p.A., è una Società per Azioni, integralmente partecipata e controllata dalla Regione Lazio, che opera nei confronti della stessa secondo le modalità della "In House Providing";
- che la Società è soggetta ai poteri di indirizzo e di controllo strategico ed operativo della Regione Lazio;
- che la L.R. 16 Marzo 2011, n. 1 "Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche", *nel rispetto degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione collettiva, disciplina una migliore, più efficiente e trasparente organizzazione del lavoro e delle strutture organizzative di competenza regionale e in particolare l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa attraverso l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti;*
- che, ai sensi dell'art. 2, comma 1 della richiamata legge regionale, le Società e i soggetti privati a partecipazione regionale assicurano l'osservanza dei principi di ottimizzazione della produttività del lavoro, di efficienza e di trasparenza;
- che, al fine di assicurare l'osservanza dei principi di cui sopra, LAZIOcrea S.p.A. ha articolato un Sistema di Valutazione delle Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 settembre 2016;

LA ✓
TH

Per tutto quanto sin qui premesso e considerato, le Parti si danno atto:

- che, al fine di ricondurre il "Premio di Risultato" per i dipendenti di LAZIOcrea agli obiettivi strategici indicati dal Socio Unico, la determinazione del citato Premio avverrà sulla base ad indicatori ispirati ad obiettivi considerati strategici dall'amministrazione regionale e comuni ad entrambe le aziende confluite nella New.Co. LAZIOcrea;
- che gli obiettivi per il personale della ex società LAit S.p.A. a cui è applicato il CCNL Industria Metalmeccanica privata e installazione di impianti, così come indicato all'art. 12 -Titolo IV - consistono in *incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento delle competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa*;
- che il valore del Premio individuale di risultato, non definibile a priori, sarà determinato sulla base ai criteri di cui al predetto "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" e all'allegata tabella;
- che avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato in corso nell'anno di riferimento del Premio stesso;
- che dette erogazioni si intendono comprensive di qualsiasi eventuale incidenza su 13^o, TFR, indennità di malattia e, comunque, di tutti gli istituti contrattuali e di legge sui quali, pertanto, tali premi non verranno computati;
- che per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore del Premio sarà riproporzionato al minor orario di lavoro;
- che il presente accordo disciplina l'erogazione del premio di risultato riferito esclusivamente all'annualità 2016.


Come convenuto in sede di incontro, successivamente alla stipula del presente Accordo e in conformità ai principi del CCNL di riferimento, le Parti si impegnano a incontrarsi per una verifica entro dicembre 2016 e avviare un confronto per definire, a partire dall'anno 2017, un sistema di indicatori finalizzati a valutare la produttività, la qualità e la redditività aziendale.

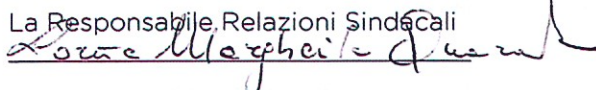
Qualora a seguito dell'assegnazione degli obiettivi gli stessi siano contestati dal dipendente per oggettiva impossibilità al raggiungimento, l'Azienda si impegna, già in sede preventiva, ad ascoltare il dipendente anche in presenza di un componente della RSU.

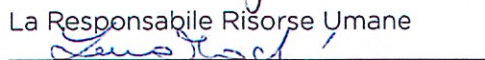
Per quanto attiene l'anno 2016, in conformità a quanto previsto dal citato Sistema di Valutazione, paragrafo 21.2, le valutazioni del personale delle categorie verranno effettuate dal Direttore/Dirigente/Responsabile della struttura di appartenenza. È prevista la possibilità per il personale dipendente di "contestare" il giudizio espresso dal valutatore richiedendo una verifica di seconda istanza nella quale lo stesso potrà farsi assistere da un componente della RSU.

Letto, confermato e sottoscritto.

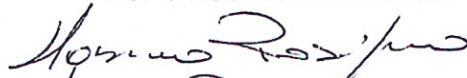
Per LAZIOcrea

Il Presidente e AD



La Responsabile Relazioni Sindacali


La Responsabile Risorse Umane


Per la RSU Metalmeccanica


Luca Renzi

X MASSIMO DE BENEDETTIS 

Valentina Trubbi 

Raffaella Perla 



Allegato B

Tabella indicativa dell'importo del premio massimo spettante per ciascuna area/categoria contrattuale in base alla scala parametrica di riferimento, per l'annualità 2016.

Inquadramento contrattuale	scala parametrica (%)	Premio Max individuale spettante
Quadro	178,70%	€ 1.429,60
D / 6 ^a - 7 ^a	155,19%	€ 1.241,52
C / 5 ^a - 5 ^a s	130,55%	€ 1.044,40
B / 3 ^a - 4 ^a	115,81%	€ 926,48
A / 1 ^a - 2 ^a	100,00%	€ 800,00

A

R

do
R
R
R
R
R

Null

NOTA A VERBALE ACCORDO DJL 23/5/2017
"PREMIO RISULTATO ANNO 2016"



La scrivente O.S., nelle persone dei suoi rappresentanti territoriali e delle proprie RSU elette, dichiara la propria scelta di firmare il presente accordo per l'erogazione del premio di risultato 2016, con le necessarie riserve di seguito rappresentate.

Evidenti elementi di grave e sostanziale criticità, esasperati dall'endemica condizione di sotto inquadramento del personale (che tuttora interessa la grande maggioranza dei dipendenti ex Lazioservice), permangono nella struttura procedurale del sistema di valutazione e nella definizione dei criteri di erogazione relativi al premio di risultato 2016, alla cui migliore risoluzione la scrivente O.S. ha operato la propria azione sindacale in difesa dei principi di equità, oggettività e uniformità; in ultimo si è preso atto della manifesta volontà dell'azienda di non intervenire in alcun modo su tali criticità di sistema.

Tale atteggiamento di chiusura e sterile inerzia da parte dell'azienda stessa, ha prodotto solo il dilazionarsi dei tempi di trattativa, condizione volutamente perseguita dal management e che sul tavolo della trattativa peggiora ulteriormente lo svantaggio dei dipendenti in maggiore difficoltà, ovvero il personale dipendente nei livelli di inquadramento più bassi, A e B, il cui relativo basso livello di retribuzione ordinaria fa risultare più urgente l'esigenza dell'erogazione del premio di risultato annuale.

Stante ciò, si è tenuto conto anche della normativa che determina la possibilità di accedere alla detassazione al 10% per il premio di risultato a condizione necessaria della firma di un accordo tra le OO.SS. e l'azienda, in assenza di cui invece, in busta paga del dipendente, la tassazione delle somme relative al premio di risultato avverrebbe a regime pieno.

A tali condizioni, per evitare che i lavoratori vengano ulteriormente penalizzati da una trattenuta fiscale più alta, la scrivente O.S. ha scelto di firmare il presente accordo, rappresentando le proprie riserve in merito ai seguenti elementi di criticità:

1) In relazione alla tipologia di sanzioni disciplinari che decurtano e/o escludono in toto la somma del premio di risultato spettante al dipendente, si è richiesto di escludere la tipologia di richiamo scritto e di rimodulare meno rigidamente le decurtazioni e le inibizioni all'erogazione del premio relative alle sanzioni più gravi.

2) Rispetto ai criteri relativi all'accesso al premio, si è chiesto di integrare le seguenti tipologie di assenza tra quelle non computabili con il totale di assenze che inibiscono l'accesso all'erogazione del premio:

- patologie gravi (debitamente certificate);
- permessi legge 104/92 e congedi straordinari;
- ricovero ospedaliero e decorso post ospedaliero (debitamente certificato);

3) Rispetto alla scala parametrica relativa alla somma del premio specifica per fascia di inquadramento, si è richiesto di intervenire in favore di un potenziamento delle somme di spettanza relativa alla fascia A, ricalibrando le spettanze dei livelli superiori, prevedendo anche di ridurle dalle fasce più alte (Q) slegandole dalla progressione parametrica.

ROMA 23/05/2017

ANNA QUERRATA
PAOLO CENCARISCU
LEPONE LUIGI

UIL FPL



Ominix

BOCA 23/05/2017

LA UILPA E CGIL FP

NON FIRMANO IL PRESENTE

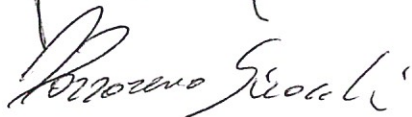
ACCORDO PER I SEGUENTI MOTIVI

- 1) MANCA LA QUANTIFICAZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' E LA RELATIVE ECONOMIA
- 2) NON RISPETTA I PARAMETRI CONTRATTUALI GENERANDO SQUILIBRI TRA LAVORATORI
- 3) INSERISCE PENALIZZAZIONI NON PREVISTE DALLE NORME (NE BIS IN IDEM) PER COLORO SOTTOPOSTI A PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.
- 4) DIFFORMITA' CON LE VALUTAZIONI AZIENDALI E PERSONALI NELLA STESSA SOCIETA' CHE GENERA MAGGIOR FAVORE PER I DIPENDENTI EX LA IT.
~~UILPA~~
- 5) NON E' STATA ACCETTATA L'OMOGENEITA' 22A 2101, RICHIESTA DEL PROCESSO VALUTATIVO INCENTRANDOLO PER ENTRAMBE FATTISPECIE DI PERSONALE SULLA VALUTAZIONE AZIENDALE E NON PERSONALE.

CGIL FP







UILPA

