

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Dipartimento Regionale della Programmazione ANNO 2018

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, relativo all'utilizzo del FAMP, stipulato in conformità con quanto previsto dall'art. 4, comma 4, lettera A e dell'art. 6 del CCRL, si applica al personale del Dipartimento Regionale della Programmazione.

Art. 2

Durata e decorrenza

Il presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2018.

Esso rimane, comunque, in vigore fino alla stipulazione del successivo Contratto collettivo decentrato integrativo.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Per l'anno 2018 la ripartizione delle risorse avverrà secondo le tabelle allegate "A" e "B".

Art. 3

Obiettivi

Obiettivi del presente contratto sono:

- Regolare i sistemi di incentivazione del personale in servizio destinatario del presente contratto sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- Disciplinare l'utilizzazione e la distribuzione del FAMP che è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali mediante la realizzazione in sede di contrattazione di piani e progetti strumentali e di risultato;
- Regolare l'orario di lavoro e di servizio.

Art. 4

Risorse

Sulla base della previsione contrattuale di cui all'art.89, comma 2, del CCRL 2002-2005 per il comparto non dirigenziale, al personale a tempo indeterminato con qualifica diversa da quella dirigenziale del Dipartimento della Programmazione, il Dipartimento Bilancio e Tesoro ha assegnato con **D.D. n. 3168/2018 del 21/11/2018**, le risorse da destinare al finanziamento del FAMP (Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni), sul capitolo di spesa **212015, art.4**, che per l'anno 2018, ammontano ad **Euro 332.082,31** e per l'anno 2019 ad **Euro 84.232,63** per un ammontare complessivo di **Euro 416.314,94**. La ripartizione delle risorse avverrà secondo le tabelle "A" e "B" allegate al presente Contratto.

Si concorda che gli eventuali incrementi o riduzioni dello stanziamento del capitolo 212015 art. 4 relativo al FAMP del personale a tempo indeterminato con qualifica non dirigenziale - per ciò che concerne il budget relativo all'Ufficio - che dovessero verificarsi nel corso dell'anno per effetto di variazioni di bilancio disposte dal Servizio Bilancio, sono da imputare alla quota destinata al Piano di lavoro.

Le economie di fine anno andranno a confluire nel fondo di cui all'art. 94 del CCRL.

FPCOL
AMIS
VIL
UGLIFA
CISL
COBAS/CODIR
dfe

Art. 5
Procedura di stipulazione

Il CCDI sarà stipulato tra le parti a conclusione del seguente iter:

- Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione alla Ragioneria Centrale della Presidenza della Regione, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria;
- Sottoscrizione del contratto da parte delle Delegazioni trattanti trascorsi 15 giorni senza che siano pervenuti rilievi da parte dell'organismo sopra indicato.

Dopo la sottoscrizione il testo contrattuale sarà trasmesso all'Aran Sicilia entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art. 6
Piano di lavoro

Il Piano di lavoro 2018, predisposto attraverso la piattaforma informatica Ge.ko, e già trasmesso alle OO.SS., costituisce il documento unico di programmazione all'interno del quale sono individuate tutte le attività di competenza della struttura, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Al personale del Dipartimento verrà erogato, senza valutazione, come da nota del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale prot. n. 128549 del 22/11/2018 (Accordo definitivo contrattazione ex art.89 c.3 del CCRL per il comparto non dirigenziale – Direttiva FAMP 2018: ripartizione definitiva e pagamenti acconti 2018), un acconto pari ai 6/12 per la partecipazione al Piano di Lavoro 2018, mentre il saldo verrà erogato ai sensi dell'art.91 del CCRL, sulla base della valutazione finale effettuata attraverso la compilazione di una Scheda di Valutazione (Allegato "C"), allegata al presente CCDI 2018.

Le economie di fine anno andranno a confluire nel fondo di cui all'art. 94 del CCRL.

Art.7
Compenso per la qualità della prestazione professionale individuale – art.94 C.C.R.L.

È istituito, ai sensi dell'art. 94 del CCRL del comparto non dirigenziale, il compenso per la qualità della prestazione professionale individuale, per il quale è destinata la somma di € 100,00, che sarà incrementata con le eventuali economie verificatesi a qualsiasi titolo dalle somme del FAMP 2018. Si stabilisce che il numero di postazioni utili è pari al **50%** del personale in servizio al Dipartimento.

Si riportano qui di seguito i **Criteri per l'attribuzione del compenso:**

potranno concorrere alla premialità tutti i dipendenti del Dipartimento che:

- non hanno effettuato nell'anno solare un numero di assenze superiore a 40 giorni con esclusione del solo periodo di congedo;
- non siano stati destinatari, nell'ultimo biennio, di procedimenti disciplinari con sanzioni a proprio carico;
- avranno contribuito in modo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici della struttura con una valutazione individuale compresa tra 95 e 100;

Il dirigente della struttura intermedia individuerà tutti i dipendenti rispondenti ai criteri predetti.

Nel caso in cui i soggetti individuati complessivamente superino il numero massimo previsto per la premialità si procederà con una elencazione dei dipendenti unica per il Dipartimento, senza distinzione di categoria di appartenenza, a cura dell'Area Affari Generali del Dipartimento con l'attribuzione di un punteggio secondo gli elementi di seguito indicati:

Valutazione

Punti 10 verranno assegnati per valutazione pari a 100;

Punti 9 verranno assegnati per valutazione da 99 a 97;

Punti 8 verranno assegnati per valutazione da 96 a 95.

FP CCIL
[Signature]

ULL. Fun
[Signature]

[Signature]

SARINIS
COBAS/CODIR
ALE

CISE
[Signature]

Impegno lavorativo

Punti 10 verranno assegnati per assenze da 0 a 5 giornate;

Punti 9 verranno assegnati per assenze da 6 a 10 giornate;

Punti 8 verranno assegnati per assenze da 11 a 15 giornate;

Punti 7 verranno assegnati per assenze da 16 a 20 giornate;

Punti 6 verranno assegnati per assenze da 21 a 25 giornate;

Per le assenze pari o superiori a 26 giornate non verrà assegnato nessun punteggio.

Verranno computate le assenze dal servizio a qualsiasi titolo effettuate con esclusione soltanto delle ferie.

Per quanto riguarda le assenze ad ore, ex art. 47 comma 2 del CCRL (permesso retribuito frazionato fruibile per n. 18 ore) le stesse verranno considerate giornate di assenza solo se fruite per intere giornate lavorative.

La "pesatura" espressa in punti, come sopra descritta, consentirà all'Area Affari Generali di predisporre una elencazione dei soggetti destinatari della premialità entro il limite massimo del **50%** del personale in servizio al Dipartimento secondo l'ordine di punteggio ottenuto dal massimo di 20 punti al minimo di 08 punti.

In deroga al limite massimo del numero di postazioni verranno inclusi nella premialità i dipendenti che totalizzano il punteggio uguale al dipendente che si è posizionato all'ultima postazione utile.

Il Dirigente Generale, al fine di assicurare un intervento correttivo ai criteri oggettivi introdotti dal presente contratto, ha la facoltà di valutare l'individuazione di massimo n. 5 postazioni ulteriori da attribuire ai dipendenti che, inseriti in graduatoria con punteggio non inferiore a 16 punti, di cui almeno 10 totalizzati per la valutazione, non risultano tra quelli già individuati all'interno del 50% del personale in servizio al Dipartimento.

Il Dirigente Generale valuterà meritevoli della premialità tali dipendenti per avere concorso, con la loro competenza e professionalità, alla realizzazione di obiettivi prioritari.

Il pagamento della premialità verrà effettuata secondo i seguenti parametri che si ritiene consentiranno un riparto equilibrato della remunerazione spettante per ciascuna categoria (si prescinde dal livello economico di appartenenza):

Categoria A =6,00

Categoria B =6,00

Categoria C=8,00

Categoria D=10,00

Il Dirigente Generale, con successivo provvedimento, provvederà all'attribuzione del compenso al personale valutato positivamente.

Eventuali economie che si dovessero registrare, verranno utilizzate nell'esercizio successivo andandosi ad aggiungere alla quota del Fondo destinata alle stesse finalità.

Art. 8

Utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse FAMP per l'anno 2018 è indicato in dettaglio nelle allegate tabelle "A" e "B".

L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento di produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati anche in funzione di quanto rilevato dai sistemi interni di controllo di gestione.

Le economie di fine anno andranno a confluire nel fondo di cui all'art. 94 del CCRL.

Art. 9

Parametri per la partecipazione al piano di lavoro

FACGIL
[Signature]

COBAS/CODIR
[Signature]

SADIAS
[Signature]

UIL
[Signature]
3

CISL
[Signature]

UGL-FNA
[Signature]

Le quote individuali di produttività per la partecipazione al piano di lavoro sono calcolate facendo riferimento ai parametri di cui all'allegato "L" del CCRL.

Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio effettuate dal dipendente a qualsiasi titolo eccetto quelle per ferie, astensione obbligatoria, permessi sindacali.

Art. 10
Orario di lavoro

Si conferma l'articolazione dell'orario di lavoro distribuito in 5 giornate lavorative antimeridiane ed un rientro pomeridiano nella giornata di mercoledì, salvo diversa autorizzazione da verificare caso per caso, per il completamento delle 36 ore settimanali nel rispetto delle seguenti fasce orarie:

	<u>lunedì/martedì/ /giovedì/venerdì</u>	<u>mercoledì</u>	<u>lunedì/martedì/giovedì p.m.</u>
-entrata	dalle 7,30 alle 9,00	dalle 7,30 alle 9,00 a.m. dalle 14,30 alle 16,00 p.m.	dalle 14,30 alle 16,00
-uscita	dalle 14,00 alle 15,30	dalle 13,30 alle 15,30 a.m. dalle 18,00 alle 20,00 p.m.	dalle 18,00 alle 20,00
-presenza obbligatoria	dalle 9,00 alle 13,30	dalle 9,00 alle 13,30 a.m. dalle 16,00 alle 18,00 p.m.	

- durata massima della prestazione giornaliera:
antimeridiana 7 ore
pomeridiana 4 ore

Si precisa che esclusivamente per i dipendenti addetti al servizio di portineria, l'orario di lavoro è diverso, infatti al fine di garantire l'apertura e la chiusura dell'Ufficio, agli stessi viene applicata una classe oraria "dedicata", con inizio alle ore 7,15. Una classe oraria "dedicata" è applicata anche al personale in servizio presso l'Area I Coordinamento. Eventuali situazioni particolari saranno preventivamente autorizzate e regolate dal Dirigente Generale compatibilmente alle esigenze dell'Amministrazione.

La pausa tra la prestazione lavorativa antimeridiana e quella pomeridiana è di almeno 30 minuti.

Il recupero dei permessi fruiti e dell'eventuale debito orario verrà effettuato nelle ore pomeridiane di lunedì, martedì e giovedì.

La prestazione di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, va effettuata nelle ore pomeridiane e non può essere inferiore alle due ore e superiore alle quattro ore, ad eccezione del personale assegnato alla Segreteria di Direzione e del personale che svolge il servizio di portineria.

Art. 11
Lavoro straordinario

La remunerazione del lavoro straordinario viene assegnata in funzione del maggiore impegno lavorativo richiesto ai dipendenti impegnati in attività inderogabili per il raggiungimento degli obiettivi del Dipartimento, nonché in servizi essenziali, quali la portineria e l'Area I Coordinamento.

Con la presente contrattazione sono altresì autorizzate le deroghe al limite annuo di svolgimento di lavoro in plus orario per le predette unità di personale indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi operativi e progettuali programmati.

UGL-FMA CISE
FACIL
COBAS/COORDIR
4
Vilper

Art.12
Indennità

Tutte le indennità sono legate all'effettivo esercizio della funzione.

Art. 13
Buono Pasto

L'attribuzione del buono pasto avviene secondo le modalità e le condizioni previste dall'art. 104 del CCRL.

Si conviene, altresì, che la prestazione pomeridiana debitamente autorizzata - con l'esclusione dei rientri necessari al recupero del debito orario - ai fini dell'assegnazione del buono pasto, si può corrispondere allorché la prestazione lavorativa, eccedendo le 6 ore e 30 minuti, abbia una pausa di almeno 30 minuti, secondo quanto disposto dall'art.43 del CCRL del comparto non dirigenziale.

Art.14
Indennità consegnatario/cassiere

In relazione alle dimensioni dell'Ufficio l'**indennità di Consegnatario** del Dipartimento verrà retribuita con una somma mensile pari ad **Euro 250,00**, mentre l'**indennità di Cassiere** del Dipartimento verrà retribuita con una somma mensile pari ad **Euro 200,00**.

La somma spettante al sostituto cassiere continua ad essere ridotta del 50% rispetto a quella del cassiere. L'incarico di Consegnatario, di Cassiere e di Sostituto cassiere, è stato riconosciuto con provvedimento formale del Capo Dipartimento nel rispetto di quanto stabilito dalle norme di Contabilità di Stato, con particolare riferimento al D.P.R. N. 254 del 4/9/2002.

Art.15
Indennità di reperibilità

Al personale in pronta reperibilità, per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi o per fronteggiare eventi straordinari o calamità, viene corrisposta la relativa indennità secondo quanto disposto dall' art. 44 del CCRL del comparto non dirigenziale e così come riportato nell'allegata tabella "A".

Art.16
Commissione Paritetica

Ai sensi dell'art. 107 del CCRL, con DDG n.108/AII DRP del 24/4/2007, è stata costituita la Commissione Paritetica per la risoluzione di tutte le controversie consequenziali al mancato raggiungimento degli accordi decentrati riguardanti l'utilizzo del FAMP ai sensi della normativa vigente.

In caso di controversie di cui sopra, il pagamento degli emolumenti a valere sul suddetto Fondo è subordinato alla loro risoluzione.

COBAS/COODIR *del* *Sapias*
FP CCRL *del* *CISC*
UGL-FVA *del* *Vik*

5

Art.17
Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente Contratto integrativo, si fa riferimento al vigente CCRL del personale con qualifica non dirigenziale della Regione Siciliana, che costituisce fonte primaria di riferimento per la contrattazione decentrata integrativa.

Sono parti integranti del presente Contratto Collettivo decentrato integrativo anno 2018 le tabelle riepilogative della ripartizione del FAMP "capitolo 212015 art. 4" (allegati "A" e "B") e la Scheda di Valutazione (Allegato "C").

Palermo, 12/12/2018

IL DIRIGENTE GENERALE
Dario Tomabene

Le Organizzazioni Sindacali

Rappresentante sindacale

CISL - Franco

Rappresentante sindacale

VIL - Pollicino

Rappresentante sindacale

COBAS/CODIR Mineo

Rappresentante sindacale

SADIRI - [Signature]

Rappresentante sindacale

DGL-FNA - [Signature]

Rappresentante sindacale

FP CGIL - [Signature]

Rappresentante sindacale _____



REGIONE SICILIANA
PRESIDENZA
DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE

Piano di lavoro anno 2018

Tabella B

Somma da ripartire € 366.916,96

Categoria	Unità per Categoria	Coefficiente Categoria	Coefficiente Complessivo Categoria	Produttività per Livello	Produttività Annua per Unità	Produttività mensile per Unità
A	14	5,88	82,32	€ 24.693,51	€ 1.763,82	€ 146,99
B	12	6,48	77,76	€ 23.325,65	€ 1.943,80	€ 161,98
C1-C2	0	8,04	0	€ -	€ -	€ -
C3-C4	14	9,04	126,56	€ 37.964,17	€ 2.711,73	€ 225,98
C5-C6-C7-C8	41	9,54	391,14	€ 117.330,16	€ 2.861,71	€ 238,48
D1-D2	2	11,40	22,8	€ 6.839,31	€ 3.419,65	€ 284,97
D3-D4-D5-D6	39	13,40	522,6	€ 156.764,17	€ 4.019,59	€ 334,97
Totale unità	122		1223,18			
				Totale somma ripartita €	366.916,96	

COBAS/CODIR
ME

FD CGIL
S. Agata

CGC-FUA
F. Agata

CGC
S. Agata



REGIONE SICILIANA
PRESIDENZA
DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE

EOBAS/CODIR
dUE

RIPARTIZIONE RISORSE FAMP DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE (come da D.D. n. 3168/2018 del 21/11/2018
Cap. 212015 Art.4 ANNO 2017 € 416.314,94 di cui € 332.082,31 (Variazione effettuata anno 2018) ed € 84.232,63 (Quota da imputare all'esercizio 2019)

FAMP 2018							€ 416.314,94
U.L.	n. ore annue	Quota oraria	Totale (nr. ore x quota oraria)	PERCENTUALE	Totale Spesa Anno 2017		
Straordinario Area 1	n. 6 Istruttori	800	18,64	14.912,00			
	n. 1 Operatore	88	10,53	926,64			
	n. 2 Collaboratore	345	11,27	3.888,15			
	n. 1 Autista cat. C	269	18,64	5.014,16			
		2	24,23	48,46			
	n. 1 Autista cat. B	250	14,27	3.567,50			€ 28.449,67
	5	18,55	92,76				
	n. ore annue	Quota	Totale				
Straordinario Area 3	n. 1 Funzionario	0	23,97	0			
		1,5	31,16	46,74			
	n. 2 Collaboratori	318	11,27	3.583,86			
		0	15,00	0,00			
	n. 3 Operatori	407	10,53	4.285,71			€ 7.916,31
		0	14,00	0,00			
	n. ore annue	Quota	Totale				
Indennità reperibilità	n. 3 Funzionari	169	15,50	2.619,50			
	n. 4 Istruttori	83	13,00	1.079,00			€ 6.332,00
	n. 4 Collaboratori	229	11,50	2.633,50			
		n. mesi annui	Quota	Totale			
Indennità Consegnatario	12	250,00	3.000,00			€ 3.000,00	
Indennità S. Consegnatario							
Indennità Cassiere	n. 1 Addetto	12	200,00	2.400,00			
	n. 1 Addetto	12	100,00	1.200,00			€ 3.600,00
Art. 94 del CCRL		100,00	100,00	0,0%		€ 100,00	
TOTALE STRAORDINARIO						€ 36.365,98	
TOTALE INDENNITÀ						€ 12.932,00	
TOTALE INDENNITÀ + STRAORDINARIO + ART. 94 CCRL						€ 49.397,98	
PIANO DI LAVORO COMPLESSIVO						€ 366.916,96	

CCRL - SGA
F. Sc. Gil
CISE

S. Sc. Gil
F. Sc. Gil
CISE

CISE

Regione Siciliana



PRESIDENZA

Dipartimento Programmazione

ANNO 2018

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ALLEGATO "C"

**SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
PER LA PARTECIPAZIONE AL PIANO DI LAVORO**

FP CGIL
[Signature]

UGL-FNA
[Signature]

[Signature]
SAGNA

[Signature]
CISL
[Signature]

Elementi di valutazione

- a) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;
- b) Competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
- c) Ampia autonomia e deleghe specifiche ;
- d) Grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico oltre che professionali ;
- e) Competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all' aggiornamento manifestato dal soggetto ;
- f) Capacità gestionali in riferimento alla programmazione e al controllo ;
- g) Capacità di promuovere e gestire l' innovazione ;
- h) Partecipazione all' attività della struttura in ore pomeridiane ;
- i) Rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

Dai nove criteri previsti all' Art. 91 del C.C.R.L. se ne individuano sei in base alla peculiarità delle strutture di massima dimensione; è possibile anche desumerne sei semplificandone l' espressione come nella seguente tabella esemplificativa.

Peso da attribuire agli elementi di valutazione desunti dall' Art. 91

Elementi di valutazione	Peso variabile da contrattare	Peso contrattato
a) apporto al raggiungimento degli obiettivi	10 - 30	20
b) competenza nello svolgimento delle attività	10 - 30	25
c) capacità di adattamento al contesto lavorativo	10 - 30	10
d) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	10 - 30	15
e) autonomia allo svolgimento delle attività	10 - 30	15
f) attitudine alla pianificazione del lavoro	10 - 30	15
TOTALE		100

Valutazione e relativo coefficiente da attribuire in relazione ai risultati raggiunti da applicare ai pesi determinati in sede di contrattazione decentrata

Valutazione attribuita	Sufficiente	Buono	Ottimo
Coefficiente di valutazione	0,76 - 0,80	0,81 - 0,90	0,91 - 1

UCLP
FP, COL
tele

COBAS/CODIR
ME

CISE
SADIA

UCL-FNA
ferrari

PRESIDENZA REGIONE SICILIANA

Dipartimento Programmazione

PIANO DI LAVORO ANNO 2018

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

STRUTTURA: Area/Servizio/U.O.B.

DIPENDENTE:

CATEGORIA PROFESSIONALE E POSIZIONE ECONOMICA:

ATTIVITA':

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Peso contrattato (a)	Coefficiente di valutazione (b)	Peso attribuito (a*b)
a) Apporto al raggiungimento degli obiettivi	20		
b) Competenza nello svolgimento delle attività	25		
c) Capacità di adattamento al contesto lavorativo	10		
d) Complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare	15		
e) Autonomia nello svolgimento delle attività	15		
f) Attitudine alla pianificazione del lavoro	15		
Percentuale di apporto del dipendente al Piano di lavoro	TOTALE		
*Valutazione finale			

*Valutazione finale relativa alla quota del 25% (compresa fra il 76% e il 100% del compenso individuale per la partecipazione al Piano di lavoro) – apporto: ** inferiore al 76% insufficiente; 76%-90% buono; 91%-100% ottimo.

**Apporto inferiore al 76% - non si procede al pagamento del 25% finale.

VISTO:
IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE

C-158
B5

FOCAL
EUBAS/EO DIR
ME

SADIGA

Uiv

U4L-FVA
Pierluigi

Misura del compenso da erogare rapportata alla valutazione finale

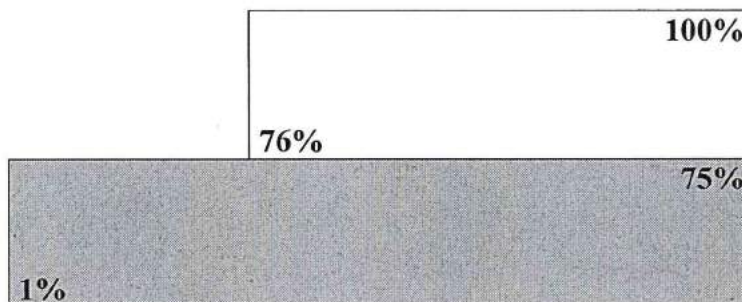
La compilazione delle schede sarà effettuata dai Dirigenti di Area, Servizio e UOB entro il 31 gennaio 2019, coinvolgendo in tale attività anche il soggetto valutato, il quale dovrà firmare, per presa visione, la scheda. Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa, lo stesso potrà sottoporre il giudizio alla Commissione paritetica di cui all'art.107 del CCRL.

Al dipendente verranno erogati, senza valutazione, gli 6/12 del compenso spettante per la partecipazione al Piano di lavoro.

Ai sensi dell'art.91 del CCRL la misura del compenso residuo da erogare, è correlata all'esito della valutazione finale, che dovrà essere compresa tra 76% e 100%.

Il suddetto compenso previsto per la partecipazione al Piano di lavoro è calcolato in base al parametro massimo, contemplato per la categoria di appartenenza.

Risultato attribuito a seguito della valutazione individuale.



Misura del compenso da erogare in base al risultato conseguito

- **Valutazione compresa tra 76% e 100% - viene erogato il rimanente 25% della somma dovuta per la partecipazione al Piano di lavoro.**

FP CGIL
[Signature]

COBAS/CODIR
[Signature]

UOB-FUA
[Signature]

CISE
[Signature]

SPAS
[Signature]

UOB
[Signature]

