CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2022– 2024 OBIETTIVI 2023 – CMA srl - CCNL GAS ACQUA

In data 17 aprile 2023

Tra

Centro Marche Acque srl (CMA srl) rappresentata da Fabio Marchetti in qualità di Presidente e Legale Rappresentante dell'azienda,

E

la RSA dell'Azienda nelle persone dei Sig.ri Foglia Paolo e Luca Strappato assistita rispettivamente da

Filctem Cgil rappresentata da Luciano Natali, Francesco Fattori,

- Uiltec Uil rappresentata da Alan Castelli,

si è tenuto l'incontro per la definizione degli obiettivi 2023 richiamati nell'"ACCORDO DI PROGRAMMA 2022-2024" del 3 dicembre 2021 ferme restando tutte le altre condizioni pattuite nello stesso tra le parti.

Premesso che:

- l'accordo di programma del 3 dicembre 2021 definisce la struttura del premio per il triennio 2022-2024;
- a fronte della richiesta di un incremento di premialità da parte sindacale, l'azienda ha proposto di sperimentare l'inserimento di KPI selezionati dal documento direzionale, basato sugli indicatori su cui l'Autorità misura le "performance" del comparto delle multiutility;
- in aggiunta ai KPI individuati e proposti dal comitato tecnico in rappresentanza dell'andamento dei vari settori aziendali, pertanto, l'azienda proporrà i KPI selezionati dal documento direzionale secondo un criterio di priorità dato dalla necessità di stimolare azioni di miglioramento nelle prassi e nei comportamenti che hanno un impatto diretto sull'andamento delle variabili che lo compongono, oltre a favorire processi di miglioramento, innovazione e digitalizzazione o automatizzazione che abbiano impatto diretto sui risultati conseguibili.
- è stabilito il vincolo dei risultati di bilancio quale conditio sine qua non ai fini dell'erogazione del premio;
- é stabilita una cadenza per lo più annuale di individuazione degli obiettivi relativi a ciascun parametro condiviso - pur nell'ambito di vigenza dei tre anni dell'accordo - per adattare di volta in volta gli indicatori alle serie storiche e recepire tutte le azioni di miglioramento per perfezionare il meccanismo di funzionamento del premio.

Tenuto conto che:

- le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente contratto aziendale;
- nell'art.10. Clausola di Rinvio dell'accordo di programma del triennio 2022-2024 sopra richiamato è stabilito che in fase di attuazione delle linee programmatiche dello stesso "si farà riferimento alle modalità previste nell'accordo sindacale del 04/07/2019"
- in virtù di quanto sopra, condizione di accesso al premio è che l'utile aziendale risultante dal bilancio sia maggiore, per ciascun anno, del costo del montante da erogare a titolo di premio di risultato.
- per la parte di premio di cui all'art. 4. dell'accordo di programma sopra richiamato e legato ai KPI tradizionalmente individuati dal comitato tecnico, è previsto che:
 - o una quota parte di premio variabile incentivante sia legata alla partecipazione attiva dei dipendenti o gruppi di essi ai miglioramenti quantitativi e qualitativi dei processi aziendali;
 - o una quota parte di premio sia collegata ai comportamenti e azioni individuali in termini di diffusione della cultura della sicurezza in azienda e di applicazione delle procedure nei luoghi di lavoro a tutti i livelli dell'organizzazione;
 - o che l'indicatore di assiduità al lavoro diventi una sorta di correttore degli altri risultati;
- il presente accordo si applica a tutti i lavoratori di CMA Srl inquadrati nel CCNL Gas Acqua così come individuati e alle condizioni stabilite nel paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione

M

MQ

#

A

del Premio" dell'accordo sottoscritto in data 4 luglio 2019, riportato al successivo specifico paragrafo con l'aggiornamento dei periodi di riferimento.

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

- le parti sottoscrivono l'accordo integrativo valido per gli anni 2022, 2023 e 2024 escluso ogni tacito rinnovo;
- nel corso di ciascun anno di vigenza dell'accordo, ciascun indicatore ed il relativo valore target verranno rivisti o sostituiti in funzione degli andamenti degli anni precedenti e delle priorità dettate dalla necessità di ottenere margini di miglioramento.

Definito quanto sopra e richiamando quanto stabilito nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, si definiscono di seguito gli indicatori ed i valori target di riferimento da raggiungere nel corso dell'anno 2023.

Il Premio di Risultato (P.d.R.)

Durata

L'accordo di programma del 3 dicembre 2021 definisce le linee programmatiche per il prossimo triennio con decorrenza 1 gennaio 2022 e validità fino al 31 dicembre 2024, escluso ogni tacito rinnovo. Il premio di risultato (P.d.R.) relativo al 2023 è riferito al periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023.

Definizione di Obiettivi, Criteri, Parametri di misurazione

Obiettivo comune delle parti nel definire un premio di risultato è quello di trovare forme di incentivazione del personale che concorrano ad incrementare la produttività, aumentare la redditività, migliorare la qualità dei servizi gestiti e l'efficienza operativa dei vari settori, oltre che supportare l'innovazione dei processi aziendali, sia in termini di infrastrutture e tecnologie che in termini organizzativi; non in ultimo, migliorare il benessere organizzativo complessivo dell'azienda.

Nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, all'art. 3 è poi stabilito che il PDR si componga di due parti:

<u>Premio Variabile Teorico - Parte a):</u> tiene conto dei KPI individuati e proposti dal Comitato Tecnico che sono oggetto di confronto in sede sindacale e conserva la stessa struttura del premio relativa al triennio 2019-2021;

Coerentemente a quanto dichiarato precedentemente, il premio da erogarsi individualmente, per l'anno 2023 sarà determinato perciò dalla combinazione di diversi indicatori, armonizzando parametri collettivi e parametri individuali secondo lo schema che segue:

Tabella 1 - OBIFTTIVI 2023

| Tabella 1 – Obicitivi 2023 | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------------|
| CMA srl - ccnl gas acqua | Risultato 2022 | OBIETTIVO 2023 | % premio parziale |
| DEPURAZIONE | - No. | 8 | |
| Delta incrementale del Numero Controlli interni - modulo GI 01 +3 | C=2969 | C=2972 | |
| (C = 2969 + 3) e 0 non conformità non imputabili alla condotta del | 10000000 | 14 14 | 85% |
| personale (si escludono cioè tutti i casi di eventuali non conformità | e NC = 0 | e NC = 0 | |
| causate da agenti esterni) | 8 | 38 | |
| delta incrementale del numero di controlli in campo (lavori propri) | 15 | 16 | 15% |
| rispetto a t-1 | 15 | 10 | 1370 |

Gli Indicatori e i relativi pesi

INDICATORI qualitativi, quantitativi, di innovazione e di sicurezza per l'anno 2023:

l' 85% del premio sarà assegnato a ciascuno in funzione degli indicatori quali-quantitativi del settore; il 15% di premio aggiuntivo si otterrà al miglioramento del livello di sensibilizzazione e diffusione delle procedure, prassi e più in generale diffusione della cultura della sicurezza in azienda.

rocedure, prassi e più ili generale diffusione della cuitul

1 2

La sommatoria delle risultanze dei due indicatori si applica a tutto il personale appartenente all'azienda inquadrato nel CCNL Gas Acqua così come individuati e alle condizioni stabilite nel paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio" dell'accordo sottoscritto in data 4 luglio 2019 riportato al successivo specifico paragrafo con l'aggiornamento dei periodi di riferimento.

L'indicatore individuale di <u>assiduità al lavoro</u> funzionerà da correttore dei risultati conseguiti.

INDICATORE DI ASSIDUITA' AL LAVORO

Tabella 2

| GG di assenza individuale | % di premio erogabile |
|---------------------------|-----------------------|
| Entro 5 gg | 100% |
| Da 6 a 10 gg | 95% |
| Da 11 a 15 gg | 85% |
| Da 16 a 25 gg | 75% |
| > 25 gg | 65% |

Nelle assenze non sono conteggiate:

- le ferie, i permessi ex festività e i permessi aziendali
- i permessi sindacali a qualunque titolo (Rsu, direttivi, Rls, Cral)
- assemblea
- sciopero
- riposi e permessi compensativi
- maternità obbligatoria e allattamento
- congedo paternità obbligatorio
- congedo parentale per lutto e assistenza ospedaliera legge 53/2000 (3 gg)
- i primi 18 giorni di L. 104
- donazioni sangue e plasma derivati
- tre giorni di infortunio in un anno
- tre giorni di malattia in un anno
- ricoveri ospedalieri
- permessi per cariche pubbliche elettive e non di nomina (tipo assemblee di consigli comunali e regionali)
- assenze per CIGO
- eventuali concessioni aziendali

Valore nominale del Premio Variabile Teorico – Parte a)

a seconda della fascia di appartenenza, il Premio Variabile Teorico lordo pro-capite di riferimento continuerà a seguire la seguente **tabella 3**:

| fasce | PDR teorico lordo pro-capite |
|-------|------------------------------|
| 3-4-5 | 1.200,00 |
| 2 | 1.000,00 |

Gli importi comprendono ed assorbono gli incrementi destinati a produttività a livello aziendale di cui al verbale di accordo sull'incremento retributivo previsto dal CCNL del 18 maggio 2017, 7 novembre 2019, 30 settembre 2022 e successivi rinnovi regolanti la stessa materia o materie analoghe.

I valori del premio variabile teorico indicati in tabella 3 saranno maggiorati del 20% in caso di contemporaneo raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati in tabella 1. Ovviamente il premio così determinato subirà le decurtazioni di cui alla tabella 2.

Diversamente il valore individuale del premio varierà in relazione alla percentuale raggiunta per ciascun

indicatore

Montante complessivo lordo del premio – Parte a)

Come indicato nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, per il "Premio parte a)", la definizione del montante annuale per il triennio 2022-2024, è dato — di anno in anno - dal prodotto del numero dei dipendenti aventi diritto al premio per il premio teorico distribuito per le singole fasce, come storicamente definito nei precedenti accordi del triennio 2019-2021 e riportato in Tabella 3, fermo restando il massimale del montante a lordi € 7.200,00 annui da riproporzionare di anno in anno in base alle variazioni numeriche del personale dipendente occupato (in entrata e anche in uscita), fermo restando il valore individuale della tabella 3.

Qualora a seguito dell'erogazione del premio ai "beneficiari" individuati - così come stabilito nel successivo paragrafo "Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio" - rimanga un residuo rispetto alla quota di montante lordo complessivamente messo a disposizione per CMA srl, pari a 7.200,00 Euro (comprensivo dell'incremento da destinare a produttività a livello aziendale di cui al verbale di accordo sull'incremento retributivo previsto dal CCNL del 18 maggio 2017, 7 novembre 2019, 30 settembre 2022 e successivi rinnovi regolanti la stessa materia o materie analoghe), si valuterà la redistribuzione di tale residuo. La redistribuzione sarà riconosciuta a livello individuale ai soli tempi indeterminati che abbiano conseguito un risultato per "assiduità al lavoro" pari al 100%.

Per effetto di tale redistribuzione, in ogni caso il premio individuale erogabile non potrà superare i limiti della soglia fiscale ai fini della detassazione.

Se da tali operazioni rimanesse un eventuale ulteriore residuo, lo stesso sarà redistribuito a quanti sono nella fascia di assenteismo del 95%, ferma la condizione individuale dei limiti della soglia fiscale ai fini della detassazione e così via.

<u>Premio Variabile Teorico – Parte b)</u>: tiene conto dell'individuazione dei KPI da parte della Direzione Aziendale.

Tenuto conto:

- della disponibilità dei dati;
- della possibilità di monitoraggio e oggettività di misurazione;
- della facilità di estrazione degli stessi attraverso i gestionali informatici disponibili in azienda, i quali saranno comunque oggetto di confronto in sede sindacale

si propone il seguente OBIETTIVO:

al 31 dicembre 2023 dovrà verificarsi che <u>l'obiettivo indicato nella **tabella 4** raggiunga il valore indicato:</u>

tabella 4

| | | 2022 | Obiettivo 2023 | |
|---|--|------|----------------|--|
| 1 | Numero di sollevamenti fognari ispezionati | 3500 | 3502 | |

Valore nominale del Premio Variabile Teorico – Parte b)

Il premio di cui all'art. 3 — Parte b dell'accordo di programma per il triennio 2022-2024 è il seguente: € 100,00 lordi annui pro capite, non riparametrato per livelli, purché vengano soddisfatte le condizioni sopra richiamate.

Beneficiari e Modalità di Maturazione ed Erogazione del Premio

L'art. 7 dell'accordo di programma del 3 dicembre 2021 definisce che "per quanto attiene il *Premio parte a*) ed il nuovo aggiuntivo *Premio parte b*), i destinatari sono quelli individuati nell'accordo già citato del 04/07/2019 che qui si ripropone aggiornando i relativi periodi di riferimento.

Il premio di risultato matura dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno e verrà erogato, di norma al personale inquadrato nel CCNL Gas Acqua a tempo indeterminato di CMA Srl unitamente alla retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo (es. il premio erogabile di competenza dell'anno 2023 verrà retribuito a seguito della verifica degli indicatori di bilancio, di settore e individuali con la busta paga di luglio 2024 e così via di anno in anno.

via di anno in anno).

Il premio verrà pagato a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, impiegato o operaio del CCNL Gas Acquai che siano in forza al momento dell'erogazione del premio e che abbiano maturato - a quella data - almeno un anno di anzianità aziendale consecutiva. L'erogazione avverrà in misura pro-rata rispetto alla reale permanenza con effettiva prestazione di servizio in azienda nell'anno di competenza.

Al personale a tempo indeterminato dimissionario e uscente prima dell'erogazione del premio non verrà riconosciuto alcun premio. Al solo personale a tempo indeterminato dimissionario per pensionamento e uscente prima dell'erogazione del premio, lo stesso verrà erogato con apposito cedolino al momento dell'erogazione prevista per tutti gli altri dipendenti ed in forma pro-rata in relazione ai mesi di permanenza nell'anno di competenza.

Per i lavoratori con rapporto di lavoro part time l'importo del P.d.R. si riproporzionerà automaticamente in relazione alla percentuale di part-time normalmente prestata.

In considerazione dei meccanismi di erogazione e delle modalità di determinazione del premio, lo stesso sarà erogato ai lavoratori dipendenti a tempo determinato se e solo se ancora in forza al momento di erogazione del premio e se a quella data avranno maturato un'anzianità consecutiva di lavoro di almeno 12 mesi. L'erogazione avverrà in modalità pro-rata rispetto alla reale permanenza con effettiva prestazione di servizio in azienda nell'anno di competenza. Come data di inizio rapporto ai fini del computo dell'anzianità aziendale si terrà in considerazione la data di inserimento in azienda a tempo determinato e non la eventuale data di trasformazione a tempo indeterminato che potrebbe esserne conseguita.

Incidenza del premio su altri istituti

Resta espressamente inteso tra le parti che, ai sensi dell'art. 2120 cc, così come modificato dall'art. 1 Legge n. 297/1982, le somme erogate a titolo di premio di risultato non entrano a far parte della base di calcolo del T.F.R.

Allo stesso modo, per la particolare natura di questa erogazione, non si terrà conto della stessa ai fini del trattamento economico di ferie, festività, indennità malattia e infortuni, maternità e ogni altro istituto indiretto e differito.

Detassazione

Nel ritenere il presente accordo conforme a quanto previsto dalla normativa in vigore, le parti stabiliscono che si applicheranno (fatta salva l'espressa rinuncia del lavoratore) le agevolazioni in materia di detassazione nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge in quanto <u>riconosciuto quale "premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è effettivamente legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188 della legge n. 208/2015 e successivo DM del 25 marzo 2016, oltre a quanto stabilito nelle circolari n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29/03/2018 dell'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che è successivamente intervenuta su quanto disposto dal DM 25 marzo 2016 in tema di agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189, 190 della legge 208/2015.</u>

Le parti si danno atto che, qualora prevalessero interpretazioni diverse delle norme relative alla detassazione o qualora l'Agenzia delle Entrate od altro organo deputato dovesse recuperare le somme detassate all'azienda in quanto sostituto d'imposta, i lavoratori dovranno restituire tali somme all'azienda stessa anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel frattempo intervenuta.

Tenuto conto dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 5/E del 29.03.2018 – punto 4.2 - le parti concordano che, esclusivamente ai fini della detassazione dell'intero importo del premio, si debbano prendere in considerazione alternativamente, come obiettivi di riferimento, quelli indicati analiticamente in Tabella n. 1.

Pertanto, fatta salva l'espressa rinuncia del lavoratore, si procederà ad applicare la tassazione agevolata sull'intero premio <u>"Premio Parte a) + Premio Parte b)"</u> in ogni caso in cui almeno uno degli obiettivi elencati (a prescindere che appartenga alla lista degli obiettivi proposti dal comitato o che sia invece stato proposto dalla direzione) abbia avuto un miglioramento nel periodo di riferimento annuale (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023) rispetto ai valori dello stesso parametro registrati nel periodo precedente (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023)

dicembre 2022).

A.

Verifiche

Le parti convengono di verificare in sede congiunta — su richiesta di una delle parti - la funzionalità e la rispondenza degli indicatori rispetto all'obiettivo di riconoscere erogazioni variabili premianti a fronte di positivi e redditizi risultati aziendali ottenuti attraverso l'incremento della produttività, efficienza, qualità, innovazione.

Clausola di Salvaguardia

Fermo restando che la durata del contratto aziendale è triennale, le parti concordano di inserire la clausola di salvaguardia operante in caso di significative variazioni delle misurazioni degli indicatori tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio o sul costo aziendale del premio. E' pertanto stabilito sin d'ora che le parti si incontreranno entro il mese di Giugno di ciascun anno per la verifica degli obiettivi ai fini dell'erogazione del PDR.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti hanno voluto anche prevenire l'insorgere di ogni possibile contenzioso in riferimento ad erogazioni premiali relative agli anni pregressi.

Welfare

Coerentemente a quanto stabilito nell'accordo di programma del 3 dicembre 2021, per ciascun anno del triennio 2022-2024, al fine di incentivare l'utilizzo del welfare da parte dei lavoratori, divenendo esso stesso un <u>indicatore del benessere organizzativo</u> per la specifica natura dei beni e dei servizi a cui dà accesso e che concorrono a migliorare il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro oltre che salvaguardare la salute psicofisica dei lavoratori, <u>viene stabilito un incremento del valore del premio erogabile in caso di scelta di destinazione di tutto o di una quota di premio</u> attraverso la seguente formula:

- Al dipendente che ha fatto la scelta in favore del welfare (50% o 100%) viene riconosciuta una maggiorazione del 10 % del valore del credito welfare (Es: credito welfare di € 500,00 + maggiorazione credito welfare del 10% = totale credito welfare € 550,00).

A titolo di esempio:

Es: credito welfare di € 500,00 + maggiorazione credito welfare del 10% = totale credito welfare € 550,00 Caso a): utilizzo in welfare di complessivi € 510,00; i restanti € 40,00 potranno essere riconosciuti soltanto ed esclusivamente in forma di welfare e mai oggetto di monetizzazione.

Caso b): utilizzo in welfare di complessivi € 470,00; i restanti € 30 non utilizzati in forma di welfare continueranno ad essere corrisposti in busta paga e assoggettati a contributi e tasse <u>piene</u>; gli ulteriori restanti € 50,00 di maggiorazione non saranno riconosciuti in alcun modo (né in welfare, né in monetizzazione). Si precisa che tra le forme di welfare rientra anche la previdenza complementare.

L'opzione welfare continuerà ad essere opzionabile per scelta del singolo lavoratore. Tale possibilità, concordemente a quanto stabilito all'art. 1 della Legge 208/2015 e ribadito dalla Circolare n. 28/E dell'Agenzia delle Entrate, sarà opzionabile da tutti i lavoratori di cui al comma 186 della stessa legge entro il 16 luglio di ciascun anno.

L'azienda comunicherà ai lavoratori le modalità e la misura delle opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile chiedere la sostituzione del P.d.R. nella misura del 50% o del 100% (come da Allegato 1).

L'impiego delle risorse destinate a welfare da ciascun lavoratore sarà effettuabile attraverso la piattaforma informatica già in uso in azienda.

Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

In caso di mancata conversione in servizi di welfare del P.d.R. individuale, quest'ultimo sarà assoggettato ad imposte e contributi come per legge.

In caso di opzione al 50%, la restante quota di P.d.R. sarà liquidata con la retribuzione del mese di luglio e assoggettata a tasse e contributi come per legge.

A seguito di esercizio dell'opzione welfare, nel caso che vengano riscontrati eventuali residui non spesi attraverso la piattaforma alla data del 7 dicembre di ciascun anno, gli stessi saranno corrisposti in denaro nel cedolino dello stesso mese con l'applicazione degli oneri fiscali e contributivi **pieni** previsti dalla legge, fatta

()

*

salva la richiesta del lavoratore di destinare tale residuo alla previdenza complementare. Questa ulteriore scelta sarà possibile attraverso manifesta definizione del lavoratore tramite email, in risposta alla comunicazione che l'azienda di norma invia come promemoria ai propri collaboratori a fine novembre.

Resta fermo che gli importi del premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del lavoratore non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcuno istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Decorrenza e Durata

Come già precedentemente richiamato, il presente verbale costituisce integrazione all'accordo di programma del 3 dicembre 2021 per la definizione degli specifici obiettivi del 2023.

L'accordo di programma del 3 dicembre 2021, infatti - laddove non espressamente modificato - fa riferimento agli aspetti metodologici e normativi definiti nell'accordo del 4 luglio 2019. Pertanto nel presente accordo che definisce gli obiettivi del 2023, nell'ambito del programma triennale 01.01.2022 fino al 31.12.2024 si stabilisce che nell'ambito del periodo di decorrenza le parti si incontreranno per verificare l'aderenza dello stesso al quadro normativo di riferimento, alle eventuali diverse disposizioni ministeriali e dei rispettivi enti in tema di detassazione, ai cambiamenti di scenario, di mercato e di settore.

Per tutto quanto non specificato nel presente verbale, dunque, si rimanda all'accordo di programma del 3 dicembre 2021 che qui viene integralmente richiamato.

Deposito ed Efficacia

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e 189 legge 208/2015, copia del presente accordo e dell'autodichiarazione di conformità del contratto ad opera del legale rappresentante verrà effettuato entro i 30 gg dalla sottoscrizione dello stesso con modalità telematiche.

Oltre che all'ITL, lo stesso sarà depositato presso l'Inps e l'Inail ai sensi della legge 402/1996.

Letto, firmato e sottoscritto

Per la RSA

Per le 00.SS.

MODULO PER LE PRESTAZIONI DI WELFARE AZIENDALE Da restituire entro il ______

| Il sottoscritto Nato a In data Codice Fiscale Dipendente de |) | | r | | | | | |
|---|-----------|------------|----------|----------|---------|--------------|----------|------|
| * | Chiede | e la conve | rsione d | el P.d.R | 2023 in | welfare nell | a misura | del: |
| • 100% | | | | | | # (| | |
| • 50% | | | | | | e a | | |
| | | | | | | , | | |
| Data | | | , | | | | | |
| | | | | | · 3 | | ** | |
| | · | | | | | | | |
| Firma del richie | edente | | | | | 67 | | |
| | | | | | | | | |

94

St Jaho