

## PROTOCOLLO PROGRAMMATICO

Tra

SOGIN S.p.a., rappresentata dai sigg.: Cittadini, Pernazza, Violante

NUCLECO S.p.A., rappresentata dai sigg.: D'Andrea, Bufacchi

e

La O.S. FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Ottino, Borioni

La O.S. FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Ronci, Serafini

La O.S. UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

le corrispondenti Delegazioni territoriali ed aziendali per i Siti e la Sede SOGIN.

### PREMESSO CHE:

- Sogin S.p.A. – Società Gestione Impianti Nucleari (di seguito anche denominata SOGIN) è stata costituita ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 16 marzo 1999 n. 79 ai fini dell'espletamento, in regime di monopolio, delle attività di smantellamento delle centrali ed impianti nucleari dismessi collocati su territorio nazionale, delle attività di chiusura del ciclo del combustibile e di tutte le ulteriori attività connesse e conseguenti.
- SOGIN è altresì istituzionalmente investita della localizzazione, progettazione e realizzazione del Deposito Nazionale nell'ambito del costituendo Parco Tecnologico ai sensi e per gli effetti dell'art. 25 del Decreto Legislativo 15 febbraio 2010, n. 31, come successivamente integrato e modificato. Il Parco tecnologico sarà un centro di eccellenza, con laboratori dedicati alle attività di ricerca e formazione nelle operazioni di messa in sicurezza e smantellamento dei siti nucleari e nella gestione dei rifiuti radioattivi.
- SOGIN, in virtù delle consolidate competenze sviluppate in materia di *decommissioning* nucleare e riconosciute oltre i confini nazionali, opera anche a livello internazionale. In particolare, a far data dal

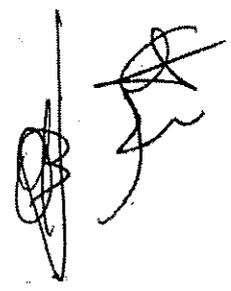
un

2005, Sogin ha coordinato le attività previste dall'accordo stipulato dal Governo italiano con la Federazione russa nell'ambito del Programma Global partnership, con lo scopo di contribuire allo smantellamento dei sommergibili nucleari russi obsoleti ed alla gestione sicura dei loro rifiuti radioattivi e del loro combustibile.

- Interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), SOGIN opera in base agli indirizzi strategico-operativi definiti dal Ministero dello Sviluppo Economico (MISE).
- SOGIN, operativa dal 2001, ha acquisito nel 2004 la quota di maggioranza, in misura pari al 60%, del capitale sociale di Nucleco S.p.a. (di seguito denominata NUCLECO).
- NUCLECO è una società operante sul mercato nazionale ed internazionale in materia di raccolta, condizionamento e stoccaggio temporaneo dei rifiuti e delle sorgenti radioattive provenienti dalle attività medico-sanitarie e di ricerca scientifica e tecnologica. NUCLECO risulta, peraltro, impegnata nelle attività di decommissioning di installazioni nucleari, nella decontaminazione nucleare e/o da amianto di siti industriali. NUCLECO, pertanto, è una società operativa a forte valenza industriale, le cui attività di ricerca e sviluppo sono essenzialmente mirate a generare *know-how* necessario al mantenimento ed eventuale ampliamento della competitività sul mercato di riferimento, operando secondo le normali regole della libera concorrenza.
- L'eterogeneità e la specificità delle competenze sviluppate nel tempo hanno consentito a NUCLECO di acquisire un ruolo strategico nell'ambito delle attività istituzionali di SOGIN. Quest'ultima ha, infatti, incrementato negli anni la cooperazione con NUCLECO, relativamente alle predette attività di *decommissioning* e di bonifica ambientale, individuando nella controllata competenze e potenzialità operative uniche di cui potersi avvalere nel raggiungimento della *mission* aziendale. In particolare, tali attività riguardano essenzialmente la caratterizzazione radiologica, lo smantellamento, il trattamento ed il condizionamento dei rifiuti radioattivi prodotti dagli impianti SOGIN su tutto il territorio nazionale.
- L'ingresso in NUCLECO da parte di SOGIN attesta l'interesse verso la costituzione di una realtà nazionale unica per competenze e tecnologie nel campo delle bonifiche e della decontaminazione di siti nucleari, dei sistemi di caratterizzazione radiologica e della gestione dei rifiuti delle sorgenti radioattive.
- L'avviato processo di integrazione all'interno del Gruppo SOGIN si è venuto a consolidare anche attraverso l'attività di supporto fornita a NUCLECO dalla Società controllante, al fine di uniformare i processi del Gruppo in linea con una Governance omogenea.
- In data 6 ottobre 2014, le Parti hanno sottoscritto il Verbale di Armonizzazione contrattuale che ha ricondotto NUCLECO, prima appartenente al settore Chimico, nell'alveo di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al Settore Elettrico, verso un pieno rafforzamento del senso di appartenenza al medesimo Gruppo societario ed in un'ottica di crescita globale della competitività.

15





## CONSIDERATO CHE:

- Nell'ambito del tracciato quadro di riferimento, il Gruppo SOGIN continua a lavorare per valorizzare i tratti distintivi del suo *know how*, promuovendo una cultura partecipativa del lavoro improntata al rispetto dei diritti umani, della sicurezza ed alla valorizzazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.
- Le Parti intendono ribadire il ruolo preminente e strategico che le relazioni industriali rivestono ai fini di una più efficace realizzazione della politica industriale del Gruppo ed, anche, per l'ottimale risoluzione delle problematiche che discendono dalla continua evoluzione del contesto di riferimento.
- Le Parti prendono atto della necessità di avviare una rinnovata fase di relazioni sindacali, costruttive e finalizzate ad affrontare le tematiche ritenute prioritarie, ai vari livelli di interlocuzione, in un'ottica di contemperamento dei differenti e molteplici interessi in essere rispetto alle stesse.
- Le Parti ribadiscono la necessità di sviluppare, in un clima di reciproca affidabilità, un dialogo costruttivo e facilitare il raggiungimento di intese finalizzate alla realizzazione della strategia aziendale, riconoscendo e valorizzando il fattore lavoro e l'unicità della realtà aziendale del Gruppo.
- Le Parti condividono l'impegno a definire – attraverso un'articolata fase negoziale ed un apposito percorso programmatico, i vari istituti e tematiche di rilievo declinati nella presente intesa, addivenendo alla stipula di specifiche intese o definendo delle linee guida e dei criteri cui ispirare i futuri negoziati;
- Le Parti, si danno reciproco affidamento circa gli impegni sottoscritti nel verbale di accordo 6 novembre 2018 presso il Ministero dello Sviluppo economico in ordine alle azioni relative al dimensionamento degli organici, riconoscendo, al tempo stesso che gli effetti dell'intesa non si sono ancora pienamente conclusi;
- Di seguito le Parti individuano congiuntamente gli istituti e temi su cui, nel rispetto della coerenza di quanto sopradetto, verrà avviato il percorso negoziale secondo una tempistica certa di svolgimento.
- Le Parti riconoscono l'importanza della condivisione del Piano Industriale, anche in una logica di predisposizione con il personale interno, pur riconoscendone i rispettivi ruoli;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Le Parti, avuto riguardo alla specificità della mission affidata al Gruppo Sogin ed alle interazioni di varia natura con l'ambiente in cui opera, evidenziano la rilevanza delle ricadute umane, sociali ed economiche che discendono dalle attività del Gruppo.

sh

Il Gruppo Sogin ha sempre privilegiato e ricercato l'adozione di pratiche socialmente responsabili, rispettose dell'ambiente, della salute, della sicurezza e dei diritti umani.

Le Parti riconoscono l'importanza di promuovere uno sviluppo sostenibile dell'economia, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente ed al legame con i contesti sociali in cui operano. In particolare, le Parti individuano i seguenti ambiti di intervento in cui far ricadere iniziative di responsabilità sociale:

- la diffusione del Codice Etico, tale da garantirne la corretta comprensione e lo sviluppo di comportamenti virtuosi coerenti ispirati ad esso;
- la promozione della Salute e della Sicurezza sul lavoro;
- l'impegno dei fornitori a rispettare i Contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali appartenenti alle Confederazioni cui aderiscono le Organizzazioni sindacali di categoria che sottoscrivono il presente accordo;
- la valorizzazione della diversità e la non-discriminazione (es, genere, età, religione, etnia, stato civile, disabilità);
- la garanzia di un modello efficace di relazioni industriali;
- la conciliazione tra lavoro e vita privata;
- lavoro agile.

In proposito, le Parti evidenziano che la creazione del valore e la crescita sostenibile vadano di pari passo con un sistema virtuoso di sviluppo delle persone e delle relazioni sociali in ogni fase del suo modello di business verticalmente integrato.

Alla base di questo agire, vi sono valori imprescindibili ispirati ai diritti fondamentali dell'individuo e del lavoro e contenuti nel Codice Etico delle rispettive società del Gruppo, quali l'attenzione alla persona, la creazione di un ambiente di lavoro sicuro che offra a tutti le stesse opportunità, valorizzando il merito e abbattendo le discriminazioni.

#### PRINCIPALI TEMATICHE DI INTERVENTO

***Protocollo delle Relazioni Industriali ed Accordo sulla Rappresentanza***

Le Parti convengono in ordine all'opportunità di individuare modalità efficaci di "regia" del modello relazionale, attraverso regole chiare, condivise e di immediata praticabilità che, in un clima di reciproca affidabilità, possano sviluppare un dialogo costruttivo e facilitare il raggiungimento di intese finalizzate alla realizzazione della strategia aziendale, riconoscendo e valorizzando il fattore lavoro e l'unicità della realtà aziendale del Gruppo.

È essenziale definire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, non solo in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva, che rappresenta un "valore" nei termini indicati dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, ma anche idoneo a fornire adeguate garanzie in termini di affidabilità, esigibilità ed osservanza delle regole stabilite dalle Parti.

È interesse comune delle Parti la valorizzazione del ruolo delle sedi di bilateralità, quale occasione di confronto propedeutico alla negoziazione ed alla razionalizzazione del rapporto fra livello nazionale e periferico di interlocuzione, in un equilibrio compatibile con le esigenze di flessibilità, snellezza e tempestività richieste dal mutato contesto in cui opera il Gruppo SOGIN, in particolare, dalla congiuntura economica nazionale e dalla sua proiezione internazionale.

La Parti intendono valorizzare i punti di forza del sistema relazionale del Gruppo SOGIN nei riguardi delle Organizzazioni Sindacali, attraverso la definizione di un nuovo Modello di Relazioni Industriali che tenga conto di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e, da ultimo, dal Testo Unico sulla Rappresentanza formalizzato a livello interconfederale il 10 gennaio 2014 (di seguito denominato T.U. sulla Rappresentanza). Intese che vedono nella contrattazione collettiva un "volano" importante per raggiungere risultati funzionali alle imprese, ai lavoratori ed allo sviluppo qualificato dell'occupazione, favorendo produttività, flessibilità e competitività tali da rafforzare il sistema produttivo complessivo.

Le Parti si impegnano ad addivenire alla sottoscrizione del Protocollo di Relazioni Industriali entro il mese di giugno 2020.

***Protocollo su misure a sostegno del welfare, work life balance e genitorialità***

Le Parti, nel ribadire che i lavoratori sono una risorsa essenziale per la vita e lo sviluppo del Gruppo SOGIN, intendono operare per migliorare le condizioni delle persone che vi operano, promuovendo le azioni necessarie per raggiungere un buon equilibrio psico-fisico e un sempre più soddisfacente bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa.

Le Parti confermano l'opportunità di promuovere misure volte a favorire la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, a valorizzare la maternità e la condivisione della responsabilità genitoriale, a supportare le necessità di assistenza e di cura.

Le Parti intendono, altresì, favorire iniziative solidaristiche in cui Azienda e lavoratori siano insieme coinvolti a sostenere i colleghi che si trovano in situazioni di particolare difficoltà; ritengono inoltre

importante favorire iniziative di flessibilità organizzativa e riservare particolare attenzione alla fase di rientro dal periodo di assenza per maternità e alle situazioni di rilevante gravità in cui occorre prestare un'assistenza continuativa a figli e familiari.

Al fine di promuovere ed incentivare politiche nell'ambito della conciliazione tempi di vita e lavoro le Parti convengono di istituire la Commissione paritetica Pari opportunità con funzione di studio e di proposta sui temi di riferimento, al fine di:

- a) Promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle Aziende;
- b) Promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al D.Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, la rilevazione statistica periodica, ai fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
- c) Proporre progetti di azioni positive;
- d) Svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività.

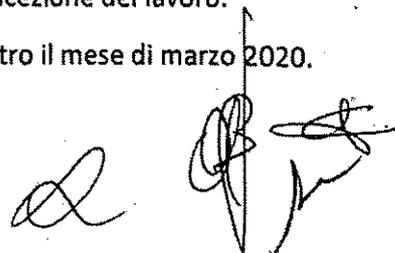
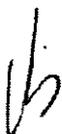
Le Parti si impegnano ad addivenire alla sottoscrizione dell'intesa entro il mese di marzo 2020.

**Accordo quadro in materia di lavoro agile**

La profonda evoluzione tecnologica che ha caratterizzato gli ultimi decenni ha reso sempre più diffusa l'adozione di forme organizzative capaci di conciliare l'innovazione e le esigenze di efficienza aziendale con le eventuali esigenze dei dipendenti. In questo contesto, il cd. Lavoro agile costituisce una nuova opportunità nella organizzazione aziendale e personale, nonché un passaggio fondamentale nel profondo percorso di innovazione che il Gruppo Sogin intende intraprendere.

Nell'intendimento di favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento (cosiddetto «lavoro agile»), le Parti ribadiscono la necessità di introdurre in tempi brevi il cd. lavoro agile, compatibilmente con le peculiarità del contesto industriale di riferimento, rispondendo alla necessità di dar vita ad una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di accompagnare il profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro.

Le Parti si impegnano ad addivenire alla sottoscrizione della presente intesa entro il mese di marzo 2020.



### ***Industria 4.0 e digitalizzazione dei processi aziendali***

Nel suo insieme, il processo di innovazione (cd. Industria 4.0) comporterà una trasformazione profonda dei processi produttivi, dell'organizzazione del lavoro, delle professionalità ed una qualificazione dei rapporti di lavoro che definiranno un nuovo modello produttivo, diverso dell'organizzazione tradizionale, nella salvaguardia dei livelli occupazionali.

A fronte di questo scenario, il Gruppo Sogin intende sviluppare, anche attraverso il migliore utilizzo della tecnologia digitale, l'efficientamento dei processi aziendali, l'evoluzione del sistema organizzativo, l'organizzazione degli orari, la qualificazione professionale dei propri dipendenti da realizzare con un continuo e diffuso processo di formazione.

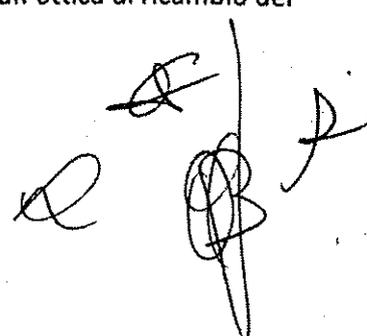
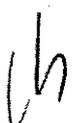
Le Parti ribadiscono, difatti, come l'introduzione di forme flessibili di lavoro, sviluppando una maggiore autonomia e responsabilizzazione delle risorse, possa determinare una maggiore partecipazione dei lavoratori nella realizzazione delle strategie generali di sviluppo del Gruppo, per la sua crescita e per il costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle persone.

Stante la rilevanza della tematica, le Parti stabiliscono di istituire una Commissione paritetica mista i cui compiti saranno quelli di vagliare e presentare proposte nella fase di progettazione delle innovazioni nel gruppo Sogin, di verificarne gli impatti sull'organizzazione del lavoro e di proporre i percorsi di crescita professionale che consentano a tutto il personale di poter accedere ad una formazione continua e aggiornata alle innovazioni tecnologiche in atto. In particolare, vista la rilevanza del problema, si rende necessario avviare in breve tempo la mappatura digitale dei siti e degli impianti dell'azienda.

### ***Mobilità sostenibile***

Nell'ottica del tema della mobilità sostenibile, le Parti si impegnano ad individuare dei possibili strumenti per garantire modalità di spostamenti urbani, regionali ed extra regionali in grado di diminuire gli impatti ambientali, sociali ed economici generati dai veicoli privati quali inquinamento atmosferico ed emissioni di gas serra, congestione stradale e incidentalità.

L'Azienda incentiverà la mobilità elettrica avviando un'analisi di sostenibilità e fattibilità per installare nelle aree di parcheggio aziendale le colonnine di ricarica per i mezzi elettrici in un'ottica di ricambio del parco auto con mezzi elettrici

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and several smaller initials.Handwritten initials 'ch' in black ink.

### ***Strumenti di sostegno al ricambio generazionale***

Le Parti ribadiscono la priorità di individuare modalità incentivanti, anche sulla scorta di quanto avvenuto nel settore, per promuovere il ricambio generazionale.

A tale proposito le Parti condividono l'opportunità di mappare il personale in famiglie professionali ed avviare un confronto sulle tematiche del Seniority management e Knowledge management.

Il confronto sulla sopradescritta tematica verrà avviato entro giugno 2020.

### ***Premio di Risultato di Gruppo***

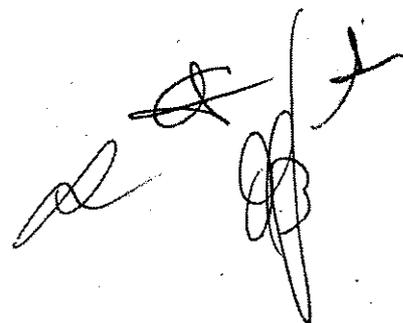
Con riferimento alla contrattazione collettiva aziendale di secondo livello in tema di Premio di Risultato, le Parti si impegnano a definire il relativo accordo di durata triennale, per il Gruppo, legato a parametri di oggettività e misurabilità.

L'Accordo sul Premio di Risultato comprenderà uno schema quadro di Gruppo e obiettivi peculiari delle singole Società legati, a titolo esemplificativo e non esaustivo alla redditività e produttività legate alle specificità aziendali.

Le Parti si impegnano ad avviare il confronto sulla seguente tematica entro il mese di marzo 2020.

### ***Modalità di selezione interna di personale***

Allo scopo di valorizzare ed utilizzare nel modo migliore le competenze interne e capacità professionali dei lavoratori in servizio e di consentirne lo sviluppo di carriera, nonché assicurare la tempestiva copertura delle posizioni di lavoro, sarà attivato a livello di Gruppo, tra le altre modalità di selezione, lo strumento del job posting per la scelta del personale rilevante ai sensi del regolamento di esercizio.



16

La copertura delle posizioni vacanti da Regolamento di Esercizio sarà, in prima battuta, aperto solo al personale dell'Unità produttiva ove è presente la posizione vacante da ricoprire.

La scelta del personale per la copertura delle singole posizioni di lavoro sarà effettuata tra una "rosa" di dipendenti scelti fra coloro che abbiano presentato la propria candidatura.

Per le altre posizioni professionali, l'azienda riconosce prioritario lo strumento del job posting.

A conclusione della selezione sarà formulata una graduatoria del personale avente il profilo professionale maggiormente rispondente alle caratteristiche della posizione da ricoprire.

#### **Banca ore**

Con riferimento a quanto stabilito all'articolo 27 "Orario di lavoro – giorni festivi e riposi e festività soppresse", con particolare riferimento al punto E) "Banca ore" le Parti stabiliscono la possibilità, volontaria e opzionale per il lavoratore, di destinare a banca ore le prestazioni di lavoro straordinario programmabile, di cui al comma 2 dell'articolo 28 "Lavoro straordinario – lavoro festivo – lavoro notturno", comunque prestate.

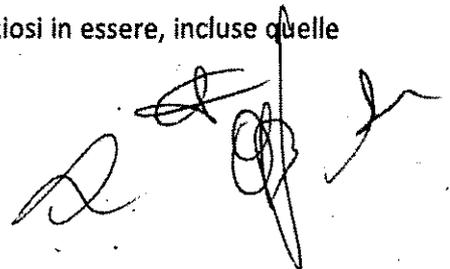
Resta invariata la restante disciplina dell'istituto in oggetto di cui al sopracitato articolo contrattuale.

#### **Controversie**

Le parti, in applicazione dell'articolo 5 del CCNL 9 ottobre 2019, riconoscono nella composizione bonaria delle controversie individuali uno strumento utile per prevenire il contenzioso giudiziario.

Le Parti, si danno atto, altresì, della possibilità di conciliare eventuali controversie, ai sensi dell'articolo 2113, comma 4, c.c., presso le sedi sindacali alla presenza delle parti interessate e con l'assistenza dell'associazione datoriale cui aderisce l'Azienda e dell'organizzazione sindacale, aderente a confederazione firmataria degli accordi interconfederali del 10 gennaio 2014 e del 10 febbraio 2014 (TU sulla rappresentanza).

L'Azienda intende avviare tutte le azioni necessarie per ricomporre i contenziosi in essere, incluse quelle di natura giudiziale e stragiudiziale riconducibili ai rapporti di lavoro atipici.



### ***Appalti***

Le Parti intendono dare attuazione ai principi condivisi, a livello di Contratto collettivo nazionale di settore, all'articolo 12 "Appalti" condividendo, secondo quanto riportato al comma 1 del predetto articolo, l'obiettivo di evitare che il sistema di gestione degli appalti possa determinare alterazioni delle regole di mercato e della concorrenza.

Le Parti convengono di addivenire, in tempi brevi, alla sottoscrizione di un Protocollo Appalti con l'obiettivo, tra gli altri, di garantire che le società appaltatrici applichino il CCNL di settore sottoscritto da Cgil-Cisl-Uil.

### ***Personale obbligatorio***

Le Parti condividono l'opportunità di avere delle sessioni di confronto/informazione in merito alla qualificazione del personale ed alla copertura delle posizioni obbligatorie presso i Siti.

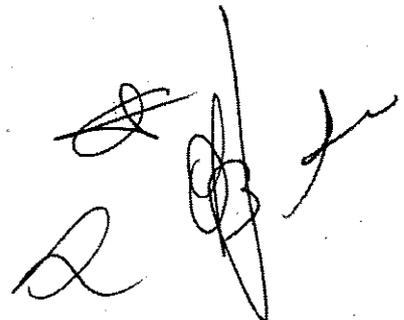
Le Parti riconoscono la rilevanza del personale obbligatorio per il decommissioning e per la gestione dei rifiuti radioattivi oltre al mantenimento in sicurezza degli stessi.

### ***Valorizzazione delle competenze***

Le Parti si impegnano a definire dei percorsi professionali di crescita per il personale assunto negli ultimi cinque anni che tengano in considerazione il titolo di studio, l'esperienza maturata e il know - how acquisito nel settore e nelle mansioni di interesse dell'Azienda.

Analogo percorso verrà effettuato sul restante personale.

Le Parti si impegnano a raggiungere un'intesa entro il mese di marzo 2020.



### ***Situazione organico in essere***

L'Azienda ribadisce che qualunque valutazione in termini di esigenze dimensionali di organico verrà esaminata successivamente alla definizione del Piano Industriale.

Al tempo stesso, l'Azienda ribadisce la volontà di concludere l'applicazione dell'accordo 6 novembre 2018, sottoscritto tra le Parti nella sede istituzionale del Mise.

L'Azienda, nelle future selezioni per la copertura di posizioni lavorative a tempo indeterminato, riconoscerà come requisito preferenziale l'esperienza professionale nel Gruppo Sogin, anche con contratti di somministrazione o con altri strumenti atipici di lavoro e di tirocinio, valutando particolarmente formativa l'esperienza dei lavoratori anche interinali nel Gruppo, purché di durata superiore a sei mesi.

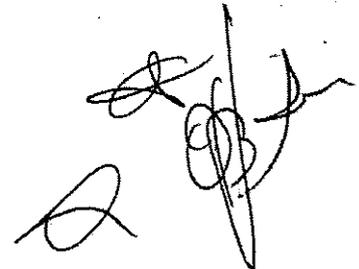
Le Parti si danno atto, infine, che le posizioni professionali incluse nell'accordo 6 novembre 2018 ricomprendevano anche quelle ricoperte da personale con contratto di somministrazione ancora in essere (staff leasing).

Le Parti si impegnano a completare il suddetto processo entro l'estate 2020.

### ***Sconto Energia Elettrica***

Le Parti intendono avviare le azioni necessarie volte a comporre i contenziosi del personale ormai in quiescenza, in relazione al mancato riconoscimento del mantenimento del beneficio dello sconto energia elettrica.

Nel secondo semestre 2020, le Parti avvieranno un confronto in merito ai possibili scenari legati al superamento del suddetto beneficio anche per il personale attualmente in servizio fruitore di suddetto beneficio.



**Classificazione del personale di Gruppo**

Le Parti, relativamente a Sogin, si impegnano ad avviare, entro marzo 2020, una verifica sui territori circa l'applicazione del Verbale di Classificazione del personale 27 luglio 2008.

Per quanto riguarda Nucleco, le Parti si impegnano ad attuare l'intesa raggiunta nel Verbale 17 dicembre 2019.

Le Parti, infine, convengono, in relazione anche alle disposizioni contenute nella Legge 190/2012 e nel D.Lgs. 175/2016, di rendere note le modifiche dell'organizzazione del lavoro che abbiano degli impatti anche sulla classificazione del personale.

Letto, confermato e sottoscritto

