

ATTI DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE N. 1065 del 24/12/2021

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO. DETERMINAZIONI
CONSEQUENTI

PROPONENTE: RISORSE UMANE

Il Dirigente Responsabile: VIVERIT LELIO ARMANDO

Il Funzionario istruttore: PESCE ANTONELLA CONCETTA

Fascicolo n. 1 - 0 Anno 2021

Titolario 01 - 04 - 05

Immediatamente esecutiva: S

Soggetta a privacy: N

Pubblicazione differita: N

Con introiti: N

Con Oneri: N

PREMESSO che sono state avviate, con le OO.SS. dell'area del comparto, le trattative per la sottoscrizione dell'Ipotesi di "Contratto Integrativo Aziendale anno 2021 del personale del Comparto", secondo le indicazioni del CCNL 21.05.2018;

RILEVATO CHE:

- in data 14 dicembre 2021 è stato sottoscritta una Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del comparto che è stata trasmessa al Collegio Sindacale, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al fine di acquisire la certificazione di conformità, in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt 40, comma 3-sexies, e 40 bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001;
- il predetto organo di controllo, in data 21 dicembre 2021 ha rilasciato il proprio parere positivo;

PRESO ATTO che in data 22 dicembre 2021, la delegazione di parte pubblica, la RSU e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo già siglato come Ipotesi in data 14 dicembre 2021;

RITENUTO di approvare, ad ogni conseguente effetto il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del comparto, sottoscritto definitivamente in data 22 dicembre 2022 (Allegato 1);

RITENUTO, altresì, di disporre, per il personale del comparto evidenziato negli elenchi conservati agli atti, il riconoscimento degli effetti giuridici ed economici della progressione economica orizzontale, secondo le disposizioni di cui all'art. 6 del Contratto Integrativo Aziendale, allegato alla presente deliberazione – anno di valutazione 2020 ed in costanza di rapporto di lavoro all'1 gennaio 2021 dando atto che:

- le citate procedure sono coerenti con le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009;
- l'ultima procedura di progressione economica adottata in azienda risale all'anno 2019 e, pertanto, risulta rispettato il principio previsto dall'art. 3 del CCNL 10 aprile 2008;
- gli effetti economici e giuridici della progressione economica orizzontale in argomento, decorrono dal 1° gennaio 2021, secondo quanto previsto dal citato CCNL 7 aprile 1999;

RITENUTO, infine, di erogare, con le competenze stipendiali del mese di gennaio 2022, la quota economica della progressione in argomento, unitamente agli arretrati dall'1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, al personale del comparto evidenziato negli elenchi conservati agli atti;

PRESO ATTO che la spesa per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per il personale del comparto avente diritto rientra nell'ammontare del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021, costituito con deliberazione 20 ottobre 2021, n. 873;

SU PROPOSTA del Responsabile della U.O. proponente il quale attesta la legittimità e regolarità tecnico/amministrativa del presente provvedimento, come riportato nel parere tecnico, conservato agli atti;

ATTESO che la Struttura proponente ha acquisito dalla U.O.C. Bilancio e Risorse Finanziarie l'attestazione che il presente provvedimento non comporta né oneri né introiti, come riportato nel parere contabile, conservato agli atti;

IL DIRETTORE GENERALE

PRESO ATTO del parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario, conservati agli atti;

- d e l i b e r a -

per le motivazioni esposte in premessa:

- di approvare il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del comparto, sottoscritto definitivamente in data 22 dicembre 2021 (Allegato 1);
- di riconoscere gli effetti giuridici ed economici della progressione economica orizzontale, secondo le disposizioni dell'art. 6 del Contratto Integrativo Aziendale allegato alla presente deliberazione – anno di valutazione 2020 ed in costanza di rapporto di lavoro all'1 gennaio 2021, al personale del comparto evidenziato negli elenchi conservati agli atti, dando atto che:
 - le citate procedure sono coerenti con le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009;
 - l'ultima procedura di progressione economica adottata in azienda risale all'anno 2019 e, pertanto, risulta rispettato il principio previsto dall'art. 3 del CCNL 10 aprile 2008;
 - gli effetti economici e giuridici della progressione economica orizzontale in argomento, decorrono dal 1° gennaio 2021, secondo quanto previsto dal citato CCNL 7 aprile 1999;
- di erogare, con le competenze stipendiali del mese di gennaio 2022 la quota economica della progressione in argomento, unitamente agli arretrati dall'1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, al personale del comparto evidenziato negli elenchi conservati agli atti;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi in quanto la spesa per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per il personale del comparto avente diritto rientra nell'ammontare del fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 per l'anno 2021, costituito con deliberazione 20 ottobre 2021, n. 873;
- di conferire mandato al Responsabile del Procedimento per tutti i necessari, successivi, incombenti all'esecuzione del presente provvedimento;
- di dare atto che il provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 6, della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e ss. mm. e ii.;
- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on-line aziendale, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e ss. mm. e ii.;
- di trasmettere il provvedimento al Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE GENERALE
dott.ssa Elisabetta Fabbrini



**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
ANNO 2021
PERSONALE DI COMPARTO**

A seguito della certificazione positiva del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi e dei vincoli di bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, acquisita in data 21 dicembre 2021, il giorno 22 dicembre 2021 viene sottoscritto definitivamente il presente contratto, a ratifica dell'ipotesi di Contratto Integrativo, già sottoscritta in data 14 dicembre 2021.

22 dicembre 2021

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 09320420962



Indice

Articolo 1	3
Campo di applicazione	3
Articolo 2	4
Fondi contrattuali anno 2021	4
Articolo 3	4
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	4
Articolo 4	5
Fondo premialità e fasce.	5
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	5
Articolo 5	6
Fondo premialità e fasce. Premio individuale	6
Articolo 6	7
Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali	7
Articolo 7	9
Norme finali	9



Premesso che

- il CCNL 21.5.2018 introduce innovazioni di significativo impatto nell'ambito delle materie oggetto di relazioni sindacali, in particolare per quanto riguarda la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti tre fondi denominati, rispettivamente, "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno", "Fondo premialità collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "Fondo premialità e fasce") ed il sistema degli incarichi di funzione, che riconduce sia gli incarichi di posizione organizzativa, sia gli incarichi di coordinamento di cui all'assetto previgente, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- il CCNL del 21 maggio 2018 ha normato, agli artt. 8 e 9, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- in relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti ritengono opportuno sottoscrivere un Contratto Integrativo Aziendale volto a disciplinare gli istituti di carattere economico che - nel contesto del nuovo assetto impostato dalla contrattazione collettiva nazionale - assumono un ruolo fondamentale nella gestione delle voci del trattamento accessorio oggetto di contrattazione integrativa, rinviando successivamente la disciplina delle materie giuridiche oggetto di contrattazione;

tutto ciò premesso

a seguito dell'esito positivo del controllo sulla compatibilità dei costi esercitato dal Collegio Sindacale nella seduta del 21 dicembre 2021

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Articolo 1

Campo di applicazione

Il presente Contratto integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area del comparto dipendente della ASST Nord Milano.

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 09320420962

Articolo 2**Fondi contrattuali anno 2021**

1. I fondi provvisori contrattuali anno 2021 per il trattamento accessorio sono stati determinati con Deliberazione del Direttore Generale n. 873 del 20/10/2021 e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n. 36 del 05/11/2021, nella seguente consistenza:

QUOTA	QUOTA STORICIZZATA	TOTALE
CCNL 21.5.2018 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi - art. 80	€ 5.368.574,00	€ 5.368.574,00
CCNL 21.5.2018 - Fondo premialità e fasce -art. 81	€ 8.396.766,00	€ 8.396.766,00

2. Sono fatte salve le eventuali modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie a seguito di ulteriori indicazioni regionali in materia.

Articolo 3**Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

1. Il Fondo è destinato al riconoscimento del lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e parziale, degli incarichi di funzione, e le seguenti indennità: indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria, nonché dell'indennità professionale specifica e dell'ex indennità di qualificazione professionale.
2. Le indennità ricorrenti (indennità di pronta disponibilità, indennità servizio su 2 turni, indennità servizio su 3 turni, indennità di servizio festivo e smontante sul festivo e servizio notturno a ore, indennità rischio radiologico, indennità art. 86 comma 5 e 7, indennità terapia intensiva/sala operatoria) rappresentano la quota da garantire in relazione alle prestazioni erogate.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento attribuiti alla data del 21 maggio 2018, ovvero conferiti in attuazione di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore,

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 09320420962



come previsto dall'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018, fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione disciplinati dal nuovo sistema. Ai sensi dell'art. 5 del medesimo CCNL, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione delle relative indennità sono stati definiti a seguito di confronto con la parte sindacale (regolamento aziendale per il conferimento, la graduazione e la valutazione degli incarichi di funzione - deliberazione n. 137 del 26 febbraio 2020). Per gli incarichi di funzione, partire dall'anno 2021, l'importo destinato è quantificato nella somma di € 503.500,00.

4. Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018, eventuali somme residue determinate a consuntivo confluiranno nel Fondo premialità e fasce e saranno corrisposte al personale in applicazione dei criteri concordati in materia di premialità per l'anno 2021. L'utilizzo di tale risorse nel Fondo premialità e fasce è limitato all'anno di riferimento, ha natura temporanea e non determina alcun trasferimento in via permanente; l'anno successivo le risorse in questione saranno pertanto riassegnate al Fondo di cui al presente articolo.

Articolo 4

Fondo premialità e fasce.

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

1. Gli incentivi di premialità sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale per tutto il personale della ASST e sono valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della ASST. Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva; saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico.
2. I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dipendente.
3. Le parti danno atto che la quota premiale correlata alla quota individuale, ex art.81 comma 6, lett. b) del CCNL 21.05.2018 non può essere inferiore al 30%, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 21.05.2018. Conseguentemente le parti stabiliscono che la premialità correlata alla performance organizzativa sarà pari al 70% delle somme disponibili e la premialità correlata alla performance individuale sarà pari al 30% delle somme disponibili.
4. Per l'anno 2021, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel Piano della Performance 2020 / 2022 – annualità 2021, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2021, pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, nonché dalle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di budget.



5. Si dà atto che la suddivisione delle risorse economiche del Fondo "premialità" sarà automaticamente adeguata in relazione alle eventuali specifiche disposizioni previste dai futuri CC.CC.NN.LL vigenti nel tempo e/o per identica materia.
6. Le quote individuali sono altresì calcolate valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenze dal servizio con le modalità riportate all'art. 7 del CIA 13 febbraio 2018, di seguito riassunto:
Le quote individuali spettanti di cui ai commi precedenti saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato nel corso dell'anno e considerando come equiparate al servizio le assenze:
 - per ferie;
 - per infortunio sul lavoro;
 - permessi retribuiti (ad esclusione dell'aspettativa retribuita L. 104/1992);
 - per riposi compensativi;
 - recupero ore;
 - congedi di maternità e paternità obbligatoria di cui al testo unico D.Lgs. 151/01 e s.m. e;
7. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o ad esse assimilabili si rinvia, relativamente alle regole di computo, alle previsioni della contrattazione collettiva (attualmente l'art. 43 CCNL 21.5.2018).
8. Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di sei mesi di lavoro nell'anno.
9. Le parti stabiliscono di procedere al riconoscimento, mediante gli strumenti messi a disposizione dalla contrattazione nazionale e decentrata, di forme premiali, con l'utilizzo di principi selettivi e meritocratici, alla luce di quanto previsto dal Titolo III del D.lgs. 150/09 (cd. "Decreto Brunetta");

Articolo 5

Fondo premialità e fasce. Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST, è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 4 (nello specifico: quota del 30% collegata alla performance individuale).
2. La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2021 nel 50% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2021 sull'importo riservato alla performance individuale.



3. Il premio individuale, che ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, per l'anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2021.
4. Tenuto conto dei possibili, differenti metri di giudizio utilizzati dai valutatori ed al fine di individuare un correttivo rispetto all'insuperabile componente soggettiva insita nel processo valutativo, si conviene di individuare i beneficiari del premio in misura proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali. Nello specifico, il numero dei beneficiari dovrà essere suddiviso nel rispetto di un criterio di proporzionalità tra i Dipartimenti e le strutture di staff afferenti alle Direzioni aziendali secondo competenza. Nell'ipotesi di parità di punteggio, il premio verrà attribuito sulla base di una scelta motivata del Direttore di riferimento, anche tenendo conto del generale principio di rotazione. La suddivisione del personale interessato e la rappresentazione delle risorse economiche dedicate è sintetizzata nella tabella di seguito riportata:

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio alla data del 01/01/2021	Valore medio pro-capite di premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 50% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2021	Spesa complessiva
Direzione Generale	40	391,77	195,88	2	€ 391,77
Direzione Sanitaria	1311	391,77	195,88	66	€ 12.928,41
Direzione Socio sanitaria	14	391,77	195,88	1	€ 195,89
Direzione Amministrativa	348	391,77	195,88	17	€ 3.330,05
TOTALE	1713	391,77	195,88	86	€ 16.846,11

Articolo 6

Criteri e procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

1. Come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 per il personale di Comparto, la progressioni economiche si attivano previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, nonché sulla base di ulteriori criteri integrativi definiti in sede di contrattazione aziendale. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, pianificando i passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente.
2. Per il finanziamento delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle complessive risorse disponibili nel fondo art. 81, viene quantificata in € 429.994,16 la quota massima del fondo utilizzabile per

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 09320420962



attribuire una fascia economica superiore con decorrenza 1 gennaio 2021 ad numero limitato di dipendenti, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 150/2009, individuati secondo i criteri di cui ai commi seguenti;

3. Il personale interessato dalle progressioni economiche in argomento è così riassumibile:

INDIVIDUAZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI AVENTI TITOLO	
PLATEA POTENZIALI BENEFICIARI PASSAGGI 2021:	760
N. MAX DI PERSONALE CHE PUO' ACCEDERE AL RICONOSCIMENTO (50% aventi diritto)	380

4. Tenuto conto di quanto sopra, per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata, nella misura massima delle risorse appositamente destinate, individuate al comma 2 del presente articolo, all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2021, si stabilisce che il personale potenzialmente destinatario deve possedere i seguenti requisiti:

- Essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ai sensi dell'art. 3 del CCNL 4 aprile 2008;
- essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, al 01/01/2021;
- aver conseguito una valutazione individuale positiva nell'anno 2020 (almeno 50/100);
- non aver ricevuto l'irrogazione di una sanzione disciplinare che abbia comportato la sanzione della sospensione dal servizio, nel biennio 2019/2020.

5. La procedura di selezione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di complessivi 50 punti, attribuiti in applicazione dei seguenti criteri:

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 25 punti):

- Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza (max 8 punti);
- Viene attribuito 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio in azienda (max 17 punti);

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 25 punti):

$\geq 50/100 \leq 70/100$	12 punti
$\geq 71/100 \leq 80/100$	18 punti
$\geq 81/100 \leq 95/100$	23 punti
$\geq 96/100 \leq 100/100$	25 punti



Il calcolo del punteggio ottenuto nel Sistema di Valutazione Aziendale ha come riferimento i risultati ottenuti nell'anno 2020.

6. Le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, prevalga il candidato con maggiore età anagrafica.
7. Stabilito che l'applicazione dei criteri sopra previsti comporta un costo complessivo, per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, a decorrere dal 1 gennaio 2021, pari ad Euro 316.597,35, così riassumibile per categorie:

CATEGORIA	TESTE	COSTO
B	51	22.872,98
BS	104	72.100,77
C	46	54.529,93
D	144	128.092,50
DS	35	39.001,17
TOTALI	380	316.597,35

Articolo 7 Norme finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale trovano applicazione le norme dettate dalla legge e dalla contrattazione nazionale.
2. Il presente CIA viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Azienda (Amministrazione Trasparente - sezione personale – contrattazione integrativa) e della sua stipula viene data informazione a tutto il personale tramite posta elettronica.
3. Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale conservano la propria efficacia fino alla sottoscrizione del prossimo CIA che regolamenti diversamente le materie oggetto del presente accordo, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsioni aziendali ad eventuale contenuto difforme.
4. Il presente CIA può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n.165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di



generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire nella forma prevista dall'art. 2, comma 7 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti assumono reciproco impegno ad avviare tempestivamente le trattative per la stipula dell'ipotesi di CIA anno 2022 e comunque entro il 1° trimestre dell'anno 2022, con lo scopo di aggiornare l'attuale sistema della premialità, nonché la definizione dei requisiti per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2022, sussistendone i presupposti giuridici ed economici.

Per L'AZIENDA

Dr. Giovanni Palazzo	
D.ssa Anna Lisa Fumagalli	
D.ssa Barbara Mangiacavalli	
Dr. Lelio Viverit	
Dr. Gianfranco Galli	

Per le OO.SS.

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
CGIL FP	SIG. MARIO GREENBA	
CISL FPS	SIG. HEBERMO PULIENE	
UIL FPL	SIG. ELIA ANTONIO	
FSI	SIG.	
FIALS	SIG. NOBILE MAURO	
NURSING UP	SIG. MUSUMECI GIUSEPPE	
La RSU aziendale	NOMINATIVO	FIRMA
1 CISL	HEBERMO PULIENE	

Sede Legale: viale Matteotti n. 83 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
Codice Fiscale e P.IVA 09320420962



2	RSU UIL	TRAVI MARINA	Travi
3	RSU CGIL	VINCENZO DEL REGNO	Del Regno
4	FIALS	CONSENTI CARLO	Consenti
5	FIALS	CAPUTO FRANCO	Caputo
6	FIALS	SIMEI MARCO	Simei
7	NURSING UP	MUSUMECI GIUSEPPE	Musumeci
8	CISL	SILVIA DEMO	Silvia Demo
9	CISL	CALABRETTA FRANCESCO	Calabretta
10	FIALS	CAVALIERO ANTONIO	Cavaliero
11	FIALS	SORENTINO DAWID	Sorrentino
12	CISL	BINO RAO	Bino Rao
13	CISL	NASSIMILIANO PACCHIA	Nassimiliano Pacchia
14	CGIC	SERRA MARIA CRISTINA	Serra Maria
15	NURSING UP	TELLANINI ENRICHITA	Tellanini
16	PIALS	NORILE MAURO	Norile
17	UIL	DINO ROSARIO	Dino Rosario
18	UIL	SAETTA NORIA	Saetta
19	CGIL	MARIO PARRUBA	Parruba
20	CGIL	FRACASSI DANILO	Fracassi
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			

22 dicembre 2021