

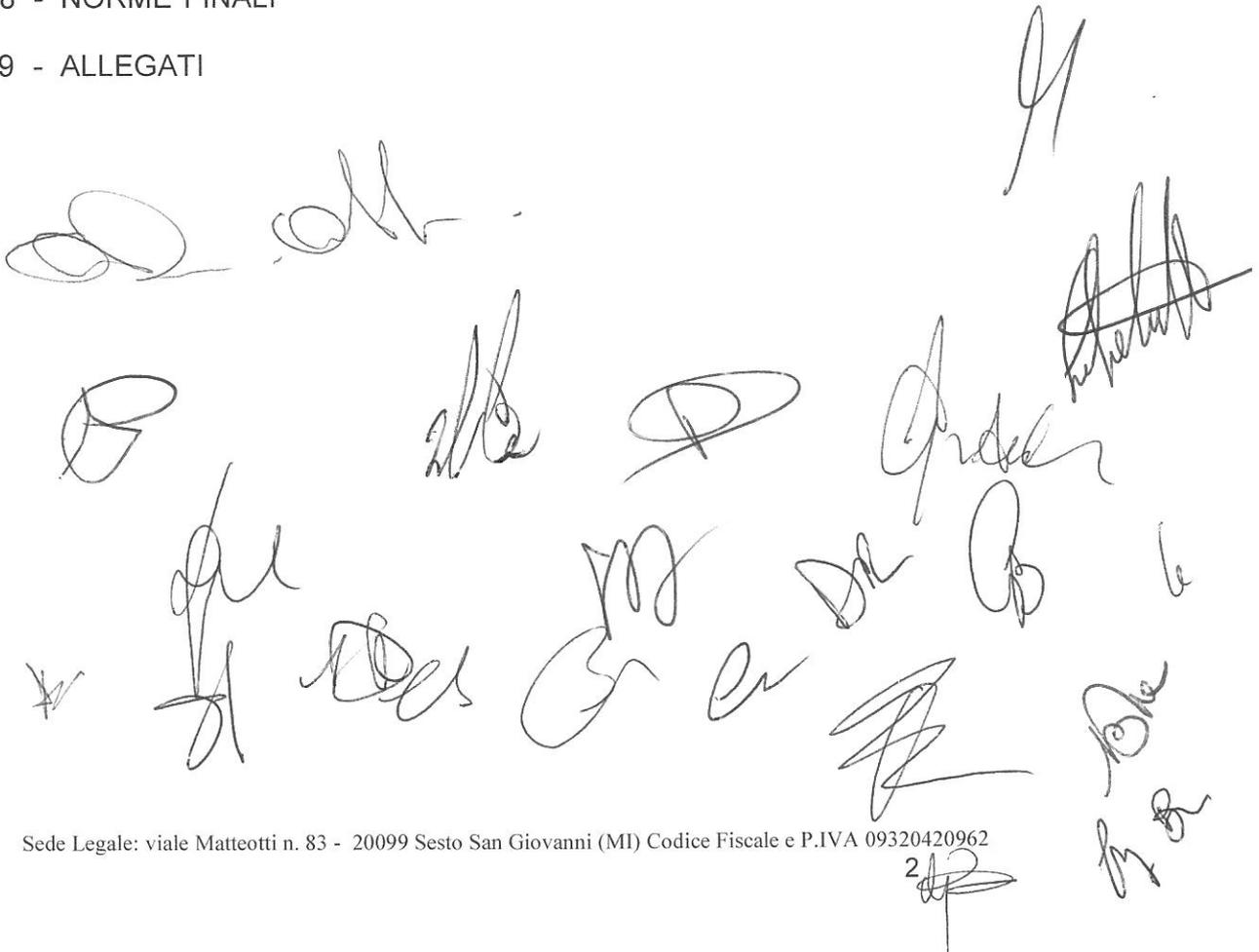
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE - ECONOMICO.

19 DICEMBRE 2024

SOMMARIO

PREMESSA

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO
- Art. 3 - FONDI CONTRATTUALI 2024
- Art. 4 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- Art. 5 - PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO
- Art. 6 - DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'
- Art. 7 - RISORSE CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO
- Art. 8 - NORME FINALI
- Art. 9 - ALLEGATI



PREMESSO che:

- con il CCNL 2 novembre 2022 sono state introdotte innovazioni nell'ambito di materie oggetto di relazioni sindacali, in particolare, relativamente alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti due fondi denominati, "ex-art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi" ed "ex-art. 81 Fondo premialità e fasce", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali" e "art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro") e l'innovativo sistema degli incarichi che, rispetto all'assetto preesistente, ricomprende gli incarichi di funzione organizzativa, istituisce i nuovi incarichi di posizioni per la sola area di elevata qualificazione ed amplia soprattutto la tipologia degli incarichi di funzione professionale e la platea dei potenziali beneficiari, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- in data 30 novembre 2023, in relazione agli istituti economici disciplinati dal sopracitato CCNL è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale dipendente del Comparto, fra RSU, le OO.SS. del comparto e la delegazione trattante di parte pubblica dell'ASST Nord Milano;
- in relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti hanno sottoscritto in data 25 novembre 2024 l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale - volto a disciplinare gli istituti di carattere **economico**, nel contesto del nuovo assetto impostato dalla contrattazione collettiva nazionale - che è redatto e sottoscritto definitivamente in data 19 dicembre 2024, successivamente al parere favorevole del Collegio Sindacale dell'11 dicembre 2024, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 2.11.2022, nonché secondo quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009 che modifica l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue



Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato del Comparto dipendente non dirigenziale dell'ASST Nord Milano. Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 9 e 10 del CCNL 2.11.2022, dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2 CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. Il presente Contratto aggiorna, integra e modifica le statuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo e, in particolare, modifica ed aggiorna le medesime materie già disciplinate con i precedenti Contratti Integrativi aziendali;
2. Salvo diversa indicazione, il presente Contratto è applicabile con effetto dal 1 gennaio 2024 e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CIA, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi. Dal suddetto giorno cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

Art. 3 FONDI CONTRATTUALI 2024

1. I fondi contrattuali per l'Area del Comparto non dirigente (ex artt. 102 e 103 del CCNL 2.11.2022) da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono il Fondo incarichi, Progressioni economiche e Indennità professionali (art. 102) e il Fondo Premialità e Condizioni di lavoro (art. 103); gli stessi sono stati determinati - in via provvisoria - con deliberazione del 18 aprile 2024 n. 446, e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n. 16 del 19/04/2024.
2. L'ammontare complessivo dei succitati Fondi contrattuali, per l'anno 2024, è meglio dettagliato nell'**allegato A**;
3. Con Decreto Regionale n.15492 del 16/10/2024, in sede di Bilancio di Assestamento 2024, sono state individuate le seguenti risorse: € 365.264,00, relativamente al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2022) e € 252.643,00, relativamente al Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2022), come da DL 34/2020, art. 1, commi 4 e 5.

Art. 4 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

1. Il presente articolo disciplina la metodologia di valutazione permanente, la misurazione e la valutazione delle performance del personale, volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché della crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in particolare, ai fini della progressione orizzontale (DEP) di cui

all'art. 19 del CCNL 2 novembre 2022 del Comparto, nonché per l'incentivazione al sistema premiante di cui all'art. 103 del medesimo CCNL del 2.11.2022.

2. La misurazione e la valutazione sulle performance individuali del personale, sono collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. Il valutatore deve esplicitare, con un giudizio, il punteggio complessivo attribuito, in modo analitico, anche se positivo. Il punteggio minimo di sufficienza, è da intendersi in punti 50 su 100.
4. La carenza della valutazione individuale annuale determina l'impossibilità di qualsiasi riconoscimento economico accessorio (individuale), secondo quanto disciplinato dal successivo art. 5. Se la mancata valutazione è determinata da inerzia del dirigente/funziionario valutatore, o per il mancato rispetto, da parte dello stesso, dei termini procedurali previsti dal regolamento aziendale, potrà determinarsi a carico del responsabile il parziale non riconoscimento degli incentivi accessori.
5. Al fine di poter esprimere un giudizio ottimale e coerente sulle performance individuali, il periodo minimo di riferimento su cui esprimere la valutazione non può essere inferiore a tre mesi di effettivo servizio (giorni in cui si è effettuata la prestazione), Concorrono alla individuazione di detto periodo minimo, esclusivamente, i seguenti istituti contrattuali:
 - ferie, riposi compensativi, recupero ore, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti disciplinati dal vigente CCNL (no aspettativa retribuita L. 104), permessi sindacali retribuiti, distacchi sindacali.

Art. 5 - PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO

Premi correlati alla performance organizzative ed individuale

1. Con riferimento alla consistenza dei Fondi contrattuali delineata dal CCNL 2.11.2022, con gli articoli 102 e 103 la quota destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale trova capienza nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro", che è quantificato per l'anno 2024 in € 5.996.784,00. La quota per le performance deve comprendere l'importo da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 e con le modalità stabilite dall'art. 5 del CIA 22.12.2021, che dovranno essere rapportate all'anno di riferimento. Pertanto, il premio individuale è quantificata per l'anno di riferimento nel 50% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai 5% dei dipendenti in servizio al 1 gennaio di ciascun anno, come da tabella sottostante, sull'importo riservato alla performance individuale. La rotazione deve essere intesa che il dipendente premiato in uno dei due anni precedenti non potrà accedere al premio l'anno successivo al biennio, indipendentemente dalla valutazione.



Direzione	Personale in servizio alla data del 01/01/2024	Valore medio pro-capite di premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 50% del valore medio pro-capite	5%	Spesa complessiva
Direzione Amministrativa	280	443,17 €	221,59€	14	3.102,19 €
Direzione Generale	1337	443,17 €	221,59€	67	14.846,20 €
Direzione Sanitaria	36	443,17 €	221,59€	2	443,17 €
Direzione Socio Sanitaria	74	443,17 €	221,59€	4	886,34 €
Totale complessivo	1727	443,17 €	221,59€	87	19.277,90 €

2. 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 (con cadenza semestrale) di cui dovrà essere data apposita informativa alla parte sindacale.

3. 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.

4. Le parti confermano che la premialità correlata alla performance organizzativa è pari al 70% delle somme disponibili e la premialità correlata alla performance individuale sarà pari al 30% delle somme disponibili.

Premialità per gli operatori CUP

5. Nell'ambito delle risorse disponibili, in continuità con quanto definito nel CIA del 12.10.2010, si conferma quanto stabilito dal CIA 30 novembre 2023, destinando una quota al personale dipendente dedicato, specificamente agli sportelli CUP, in relazione alla funzione di "agente contabile" esercitata dai medesimi.

Premialità correlata alla performance individuale

6. Il 30% della premialità è finalizzato al riconoscimento delle performance individuali del personale, in presenza di valutazione positiva, come previsto dall'art. 4, c.3, del presente Contratto, con i criteri dei giorni utili per il calcolo dell'effettivo servizio di seguito enunciati:

- ferie, riposi compensativi, recupero ore, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti disciplinati dal vigente CCNL (no aspettativa retribuita L. 104), permessi sindacali retribuiti, distacchi sindacali

**Premialità correlata alla performance organizzativa**

7. Il 70% della premialità è finalizzato a premiare le performance organizzative del personale; la performance organizzativa è correlata agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento, nonché dei giorni utili di presenza. Sono considerati giorni di presenza le assenze per i congedi di maternità e paternità, oltre alle ferie, riposi compensativi, recupero ore, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti disciplinati dal vigente CCNL (no aspettativa retribuita L. 104), permessi sindacali retribuiti, distacchi sindacali.

8. Fatto salvo quanto già stabilito dall'art. 5, commi 9 e 10 del CIA 30.11.2023, gli obiettivi aziendali annuali sono divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e sono pubblicati nel sito intranet aziendale, per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Detto 70% delle risorse relative alla Premialità è quindi riconosciuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse aziendale definiti per ogni anno solare, ai dipendenti assegnati ad ogni singola struttura e/o servizio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dal NVP. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consente il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

9. Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa) verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
Da 0 fino al 49%	0
Dal 50 al 69%	60%
Dal 70 al 85%	80%
Dal 86 al 100%	100%

10. Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate ai commi 6) e 7) del presente articolo, sono comunque ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive aree di appartenenza del personale, nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con la seguente pesatura:

Area Personale di Supporto e degli Operatori	peso 1,4
Area degli Assistenti	peso 1,6
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari	peso 1,9
Area del Personale di Elevata Qualificazione	peso 2,1

11. Come stabilito dal comma 10 art. 103 del CCNL 2022, alle risorse di cui al comma 8 art.



103 del CCNL 2022 sono sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del Fondo art. 103 nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b) dell'art. 103 CCNL 2022.

12. Eventuali **residui dei due fondi contrattuali** non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, unitamente a quelli del fondo della produttività, sono utilizzate quale ulteriore saldo della Premialità. Le eventuali predette risorse sono ripartite, quali quote aggiuntive alle precedenti sopra indicate. Anche per quanto concerne l'eventuale distribuzione dei residui in argomento, valgono gli stessi criteri generali per la liquidazione della quota individuale.

13. Al personale part-time, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.

14. In ogni caso è **escluso** dall'assegnazione della retribuzione della produttività collettiva individuale, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:

- il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla multa di quattro ore;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
- il personale che ha conseguito una valutazione individuale inferiore a punti 50 su 100;
- il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 60%;

15. Si dà atto che tale suddivisione delle risorse economiche del fondo complessivo della produttività collettiva del presente contratto, saranno automaticamente adeguati in relazione alle specifiche disposizioni previste dai futuri contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo, per identica materia.

ART 6 - DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ - anno 2024

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, ad esclusione del personale inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione, come previsto dall'art. 19 del CCNL 2 novembre 2022, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
2. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella E, allegata al CCNL 2022:

Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI

€ 1.200,00



Area degli ASSISTENTI	€ 1.000,00
Area degli OPERATORI	€ 800,00
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	€ 700,00

3. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e di seguito specificati:

- possono partecipare i lavoratori, dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2024, che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (art. 19, comma 4, lett. a) del CCNL 2022);
- essere in possesso delle ultime tre valutazioni individuali (art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL 2022;
- è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di attribuzione del beneficio (1 gennaio 2024), di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibile è stabilita dalle parti per il 50% degli aventi diritto, per un massimo di € 465.000, nel limite delle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CIA, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate - pari al 10% - viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e), comma 4 art. 19 del CCNL 2022

5. i "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 60 punti), in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali, come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL 2022:

Metodologia di calcolo

Si sommano le valutazioni individuali degli ultimi tre anni (in centesimi), o le ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico; di queste tre valutazioni viene calcolata la media aritmetica, espressa in centesimi; a questo punto il numero ottenuto viene trasformato in sessantesimi, mediante proporzione.



Esperienza professionale ex art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL 2022 (fino ad un massimo di 40 punti):

- attribuzione 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza - max 20 punti (i periodi inferiori ai 12 mesi saranno valutati proporzionalmente);
- attribuzione 2 punti per ogni anno di anzianità di servizio maturato presso l'ASST Nord Milano (ex ICP) e presso gli Enti afferiti ai sensi di legge - max 20 punti (i periodi inferiori ai 12 mesi saranno valutati proporzionalmente).

Una volta stilata la graduatoria, si procederà con le priorità, di cui alla lettera e) e lett. f) del comma 4, art. 19 del CCNL 2022. In applicazione del comma 4 lett. g. del citato art. 19 vengono stabiliti ulteriori criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera f, comma 4, art. 19 del CCNL 2022 nel rispetto del principio di non discriminazione (personale con maggiore attività di servizio in ASST Nord Milano, compreso ex ICP e personale con maggiore età anagrafica).

ART. 7 RISORSE CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO- anno 2024

Indennità di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è regolato dall'art. 44 del CCNL 2022. Va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore, anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
2. La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto, ad una indennità oraria che viene innalzata a Euro 2,70 lorde.

Indennità notturna

3. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete, ai sensi dell'art. 106 del CCNL 2022, una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo; il valore orario di tale indennità è pari ad Euro 6,00 lorde.

ART. 8 - NORMA FINALE

1. Dalla data di decorrenza del presente CIA cessano di avere vigore le norme contenute in accordi aziendali già disciplinate dal presente accordo o disciplinate da norme legislative, che siano in contrasto con quanto ivi previsto.
2. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti, nonché le disposizioni legislative vigenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo e fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali o legislative.

ART 9 – ALLEGATI

Allegato A - fondi contrattuali 2024 (deliberazione 18 aprile 2024, n. 446).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti assumono reciproco impegno ad avviare tempestivamente le trattative per la stipula dell'ipotesi di CIA anno 2025 e comunque entro il 1° trimestre 2025, in funzione del possibile passaggio di personale dipendente dei Poliambulatori presso altre Aziende con possibili ricadute sulla certezza dei Fondi contrattuali.

Le parti assumono altresì reciproco impegno a discutere, nell'ipotesi di CIA anno 2025, apposite fasce di punteggio per proporzionare la quota economica della "Premialità correlata alla performance individuale" di cui all'art. 5, c.6 del presente Contratto, rispetto al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.



Allegato A – Fondi contrattuali

Art. 102 - Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali	
Progressioni Economiche (Ex art.81)	5.687.459,00
Incarichi ed Indennità professionali (Ex art.80)	2.463.839,00
Totale Ex art.80 e art.81	8.151.298,00
Incremento di cui Art.101 c.2 CCNL 2019-2021 (Incrementi Fasce)	185.151,00
Incremento di cui Art.102 c.5 CCNL 2019-2021 (Incarichi, L.234/2021 art.1 c.612)	262.391,00
Incremento di cui Art.102 c.2 lettera e) (Differenziale tabellare tra D e Ds)	71.175,00
Fondo Art.102 - Anno 2024	8.670.015,00



Art. 103 - Fondo Produttività e Condizioni di lavoro	
Condizioni di lavoro (ex art.80)	2.904.735,00
Premialità (ex art.81)	2.709.307,00
Totale Ex art.80 e art.81	5.614.042,00
Incremento Art.101 c.1 CCNL 2019-2021 (Incremento ex art.80)	152.354,00
Incremento Art. 103 c.7 (L.234/2021 art.1 c.604)	123.343,00
Incremento Art. 103 c.8, Indennità di Pronto Soccorso (L.234/2021 art.1 c.293)	107.045,00
Totale Fondo Art.103 - Anno 2024	5.996.784,00







L'AZIENDA SOCIO SANITARIA nelle persone di:

Dott. Vincenzo Centola	
Dott.a Valentina Bettamio	
Dott.a Barbara Mangiacavalli	
Dott.a Barbara Pinna	
Dott. Lelio Viverit	

Per le OO.SS.

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
FP CGIL	SIG. MARILISA ADAMI	
CISL FP	SIG. CALABRETTA FRANCESCO	
UIL FPL	SIG. DAINO ROSARIO	
NURSING UP	SIG. D'AMBROSIO MAURO	
FIALS	SIG. MAURO NOBILE	
NURSIND	SIG.	
La RSU aziendale	NOMINATIVO	FIRMA
1 CGIL	GIORGIO BATTISTA REPRINO	
2 CGIL	BORSOGIANO GIUSEPPE	
3 FIALS	SIMEI MARCO	
4 FIALS	SCHETTINO GIULIO	
5 FIALS	CHINNESSI INCARO	
6 UIL FPL	DAINO ROSARIO	
7 FIALS	GRRENTI CRISTOFORO	
8 CISL	CALABRETTA FRANCESCO	
9	APA ASSUNTA	
10 CISL	TIACCHIA PASCINILIANO	
11 FIALS	DONATELLA ARIENTI	
12 CISL	ROSSO GIULIA	
13 FIALS	MAURO NOBILE	

21



14	CIRCP	MASMO R...	
15	BORGING UP	ABROSS ANTONINO	
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
Dirigenti Sindacali Aziendali	NOMINATIVO		FIRMA
1	FIACS	DI GIGER NICOLA	
2	VIL	PAUS DANIELE	
3			
4			
5			

19 dicembre 2024

