



ASST G. PINI-CTO  
N. Protocollo: 0014530/23  
del 13/12/2023  
Classifica: 1.4.5 C. IPA=asstgp  
C. AOO=asstgp  
C. REG. PROT: RP01

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**E**

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2023**

**PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA**

**PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

1

**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE**  
**CENTRO SPECIALISTICO ORTOPEDICO TRAUMATOLOGICO**  
**GAETANO PINI - CTO**

*(ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)*



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo	23/11/2023		
Decorrenza	Dall'01/01/2023 al 31/12/2023.		
Composizione delle delegazioni trattanti	<u>Parte pubblica:</u> Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario; Direttore Socio Sanitario; Direttore UOC DAPSS; Direttore UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.		
	<u>Parte Sindacale - OO.SS. firmatarie:</u> Uil FPL; Fedir Sanità		
Soggetti destinatari	Personale dell'Area Funzioni Locali - Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.		
Materie trattate dall'accordo integrativo	A) Ammontare dei Fondi Contrattuali; B) Utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e del Fondo per la Retribuzione di Risultato e Altri Trattamenti Accessori; C) Modalità di Applicazione del Premio Individuale.		
	Osservazioni Collegio Sindacale	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno? <i>In corso di acquisizione.</i>	
		Nel caso l'Organo di Controllo Interno abbia effettuato rilievi, descriverli: /.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del D.lgs. n.150/2009? <i>Si precisa che il Piano della Performance, per il triennio 2023-2025, è stato predisposto ed è incluso in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, adottato con provvedimento 9/03/2023, n. 138. Il PIAO è</i>	

2



	<p>erogazione della retribuzione accessoria.</p>	<p><i>pubblicato in Amministrazione Trasparente – Performance – Piano della Performance. con deliberazione n.43 del 31/01/2022 ed è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente – Performance – Piano della Performance.</i></p> <p><i>È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.lgs. n.150/2009?</i></p> <p><i>Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 - 2025, è stato predisposto ed è incluso in apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, adottato con provvedimento 9/03/2023, n. 138. pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione, sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</i></p> <p><i>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 (PIAO) è stato adottato con deliberazione n.138 del 9 marzo 2023 è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda alla sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Atti Generali - Atti Amministrativi Generali – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).</i></p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. n.150/2009? L'art. 11 del D.lgs. n.150/2009 è stato abrogato dal D.lgs. 14 marzo 2013, n.33 che ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'articolo 11 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.50, si intende riferito all'articolo 10" dello stesso D.lgs. 33/2013.</i></p> <p><i>Gli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo abrogato sono stati comunque assolti tramite pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Azienda, alla sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezioni varie.</i></p>
--	--	---

3



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico  
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Gaetano Pini

Eventuali osservazioni

Nessuna.





## Modulo 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art.40 e 40 bis del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.54 del D.lgs. n.150/2009 nonché della circolare n.25 del 2012 R.G.S. Preliminarmente si specifica che l'ipotesi di Contratto decentrato della presente Relazione Illustrativa rispetta le previsioni normative e riguarda materie che sono espressamente rimesse alla Contrattazione Integrativa dell'art.40 D.lgs. n.165 e dal CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020.

Si attende, inoltre, che la suddetta ipotesi è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale.

a) *Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.*

Nella sequenza degli articoli, l'ipotesi di Contratto disciplina:

**Articolo 1: Campo di applicazione.**

**Articolo 2: Fondi contrattuali anno 2023.**

5

### Articolo 3

#### **Fondo per la retribuzione di posizione**

1. Il fondo è destinato al riconoscimento di voci retributive fisse e ricorrenti quali la retribuzione di posizione (parte fissa, ed in caso di disponibilità del fondo, la parte variabile), l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ed ogni altra voce prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione del personale della Dirigenza PTA ci si attiene alle tipologie previste dal CCNL per la determinazione delle classi di retribuzione:

<b>DEFINIZIONE INCARICO POAS</b>	<b>RIFERIMENTO TIPOLOGIA INCARICO CCNL</b>
Direttore UOC	Incarico di direzione di struttura complessa
Dirigente di struttura semplice di UOC o di staff	Incarico di direzione di struttura semplice





Dirigente con incarico professionale	Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.
--------------------------------------	---

- Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale sulla base del POAS e degli altri atti organizzativi della ASST PINI - CTO. Ad ogni incarico dirigenziale viene attribuito un importo complessivo di retribuzione di posizione almeno pari alla retribuzione di posizione (parte fissa) prevista dal CCNL 17/12/2020 per la relativa tipologia di incarico.
- Le parti prendono atto che nell'attuale POAS, così come approvato con deliberazione n. XI / 6795 del 02/08/2022 dalla Giunta Regionale, le Strutture del Dipartimento Amministrativo e le funzioni di staff del Direttore Generale, della stessa tipologia contrattuale, sono equiparabili per complessità, consistenza di risorse e valenza strategica nell'ambito dello stesso ruolo. Le Strutture stesse devono pertanto ritenersi equivalenti, a parità di tipologia, per quanto concerne i coefficienti relativi alla retribuzione di posizione, ferma restando la compatibilità economica con il relativo fondo contrattuale.
- In considerazione degli incarichi dirigenziali presenti nell'attuale assetto organizzativo della ASST PINI - CTO, si rappresenta la quantificazione dei costi a carico del fondo ex art. 90:

DIRIGENZA AREA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA – CCNL 17.12.20				
TIPOLOGIE INCARICHI	N°	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	INDENNITA' SC	TOTALE
Struttura Complessa	7*	27.115,00 €	10.218,00 €	261.331,00 €
Struttura Semplice	3	11.500,00 €		34.500,00 €
Incarico professionale	5	5.500,00 €		27.500,00 €
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>15</b>			<b>323.331,00 €</b>
<b>VALORE FONDO DI POSIZIONE STORICO al 1° gennaio 2023</b>				<b>262.370,00 €</b>
<b>Valore finanziamento DL "Calabria" anno 2022**</b>				<b>119.378,00 €</b>
<b>TOTALE FONDO DI POSIZIONE</b>				<b>381.748,00 €</b>
<b>SALDO IPOTETICO</b>				<b>58.417,00 €</b>

\*di cui n.1 in aspettativa senza assegni dall'1.1.19 e n. 1 dall'1.3.23

\*\*in sede di costituzione definitiva dei fondi per il trattamento accessorio verrà definito l'importo del finanziamento DL "Calabria" per l'anno 2023.



6. Le parti, inoltre, danno atto che come stabilito dall'art. 91 comma 9 del CCNL 17 dicembre 2020 le somme non utilizzate nell'anno di riferimento sono trasferite (senza storicizzazione) al "Fondo per la retribuzione di risultato e altri accessori"; tali somme non utilizzate concorrono a determinare la quota complessiva da destinare alla liquidazione della retribuzione di risultato e sono distribuite senza generare alcun residuo.

#### Articolo 4

##### **Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori**

1. I principi generali che caratterizzano la ripartizione del Fondo di risultato sono i seguenti:
2. Gli incentivi di risultato, nei limiti del fondo disponibile, sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale assegnati a tutto il personale attraverso il responsabile di UOC/Servizio.
3. Il Nucleo di Valutazione, tra i vari compiti stabiliti dalla DGR X/5539 del 02/08/2016 valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance.
4. 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 e saranno oggetto di monitoraggio periodico.
5. I criteri di attribuzione degli incentivi di risultato sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dirigente.
  1. Per l'anno 2023, gli obiettivi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici definiti nel PIAO 2023 / 2025 – annualità 2023, approvato con deliberazione del Direttore Generale n.138 del 09/03/2023, pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Azienda, nella sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali – Atti Amministrativi Generali – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nonché rispetto alle specifiche indicazioni in materia a cura di Regione Lombardia, integrati con l'annuale deliberazione di assegnazione degli obiettivi aziendali (specificatamente si tratta della deliberazione n.395/2023). Nello specifico, l'assegnazione degli Obiettivi Aziendali è avvenuta nel rispetto del recepimento degli obiettivi assegnati rispettivamente da:
    - Regione Lombardia con D.G.R. n.XI / 7758 del 28/12/2022 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023;
    - Regione Lombardia con D.G.R. n.XII/512 del 26/06/2023 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine agli Obiettivi delle Agenzie di Tutela della Salute (A.T.S.), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (A.S.S.T.) e dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (A.R.E.U.) – Anno 2023";



- ATS Milano Città Metropolitana con contratto sottoscritto dall'ASST il 27/06/2023 e sottoscritto poi definitivamente da ATS il 05/07/2023.
3. La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato individuato dal CCNL, con l'aggiunta di eventuali altre somme residuali ai sensi dei CCCCNNL vigenti, per il personale dipendente dell'area della Dirigenza PTA avviene come segue:
- il 60% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di **performance organizzativa** (obiettivo di produzione);
  - le quote effettive della retribuzione di risultato collegate alle performance organizzative, e quindi agli obiettivi di struttura, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, anche in modo diversificato, in relazione alle singole responsabilità collegate al "**peso**" **degli incarichi assegnati**, con il seguente rapporto:

• Responsabili di Struttura Complessa:	peso 2,0
• Responsabili di Struttura Semplice	peso 1,75
• Incarichi professionali	peso 1,50
  - il 40% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (**performance individuale**).
4. Sia la quota organizzativa sia la quota individuale sono calcolate con il **coefficiente di presenza** (giorni di effettiva presenza nel corso dell'anno diviso numero complessivo di giorni lavorativi nel corso dell'anno).
5. Le quote organizzative ed 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;
  - per permessi donatori di sangue e di midollo osseo;
  - in applicazione della L.104/92;
  - per malattia certificata terapie salvavita;
  - per permessi sindacali retribuiti;
  - per permessi e congedi retribuiti concessi in applicazione del CCNL;
  - per riposi compensativi;
  - per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
  - per maternità e paternità obbligatoria (*solo per quanto riguarda la quota organizzativa*);
  - congedi parentali - primi 30 giorni retribuiti al 100% (*solo quota organizzativa*).





- Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa e individuale) 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 a <60%	0
dal 60% a 100%	percentualizzato

- Le quote di premio non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi (organizzativi e individuali) sono assegnate ai dirigenti con un grado di valutazione complessiva pari almeno al 90%, in proporzione comunque al grado di valutazione conseguito.
6. In ogni caso, è **escluso** dall'attribuzione della retribuzione di risultato (*organizzativa ed individuale*), di cui al presente articolo:
- il personale dirigente che non abbia una effettiva presenza in servizio di almeno **tre mesi** nell'anno di riferimento;
  - il personale dirigente che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore a 15 giorni di sospensione dal servizio senza retribuzione;
  - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
  - Il personale che ha conseguito una valutazione corrispondente al giudizio insufficiente < a punti 60.
7. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali **ad interim**, è erogato un ulteriore importo da calcolarsi nell'ambito della retribuzione di risultato, nella misura del 25% della retribuzione di posizione complessiva, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico.
8. Al dirigente a cui è stata riconosciuta l'indennità di sostituzione di cui all'art. 73 del CCNL 17.12.2020 è attribuito il peso corrispondente alla funzione affidata. L'indennità di sostituzione è finanziata dal fondo per la retribuzione di risultato.
9. Al dirigente a cui è stata affidato l'incarico dirigenziale di RPCT è riconosciuta una retribuzione di risultato specifica ed aggiuntiva pari al 50% della retribuzione di risultato (parte individuale) di un incarico di SC, secondo la valorizzazione dei risultati raggiunti.





## Articolo 5

### Premio individuale

1. Come stabilito dall'art. 30 del CCNL 17.12.2020, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del Sistema di Valutazione del Personale della ASST (i migliori punteggi che emergono dalla sommatoria delle performance organizzative ed individuali), è attribuita una maggiorazione del premio determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 4.
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 2023 nel 30% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2023 sull'importo riservato alla retribuzione di risultato.
3. Il premio individuale, viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato; viene assegnato, per l'anno 2023, al 10% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023.
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:

10

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio alla data del 01/01/2023	Valore medio pro-capite di premio correlato alla performance	Maggiorazione 30% del valore medio pro-capite	10% del personale in servizio alla data del 01/01/2023	Spesa complessiva
STAFF Direzione Generale	6	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00
Dipartimento Amministrativo	9	€ 6.716,67	€ 2.015,00	1	€ 2.015,00



TOTALE	15		2	€ 4.030,00
--------	----	--	---	------------

## Articolo 6

### **Clausola di salvaguardia economica**

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione, si proceda alla revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente interessato da tale processo viene conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dal POAS e/o da altro atto aziendale/CCNL, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico; al dirigente interessato dal provvedimento di revoca è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione (posizione nuovo incarico + differenziale) connessa al precedente incarico, in una percentuale pari al 100%.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse o, nella misura massima che il fondo consente in ragione d'anno, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito secondo la sopraindicata tabella si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo di cui all'art 90.
3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

11

### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse.**

- Le parti, all'art.2 "Ammontare dei Fondi Contrattuali" e successivi, dando atto dell'ammontare dei fondi di cui agli artt.90 e 91 del CCNL 17/12/2020, hanno stabilito, in merito all'utilizzo delle risorse dei relativi fondi quanto segue:

- Art.90 "Fondo per la retribuzione di posizione": si conferma che, come da prospetto riportato all'art.3, l'importo complessivo del Fondo corrisponde a 381.748,00 euro;
- art.91 "Fondo per la retribuzione di risultato e atri trattamenti accessori": si confermano le modalità di erogazione del fondo dove una quota del 60% delle risorse disponibili è



finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa e una quota del 40% è riconosciuta in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento.

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.**

La presente ipotesi di Cia 2023 determina gli effetti abrogativi di quanto previsto, in analogia materia, nei precedenti Accordi e Cia sottoscritti.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

Il sistema di premialità, come disciplinato dall'art.4 "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" della presente ipotesi di Accordo, rispetta i principi di selettività e corrispettività ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ai sensi dell'art.9 del D.lgs. n.150/2009. Al fine di una puntuale verifica tra obiettivi di budget e risultati, è previsto un sistema di monitoraggio periodico così organizzato:

- Controllo di Gestione (controllo interno);
- Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale - NVP (controllo esterno).

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).**

Nulla da esporre.

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi coincidono con il raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'ipotesi stessa.



La presente Ipotesi di Accordo rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per la valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera delle risorse umane. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con conseguenti riflessi sull'efficacia dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinati al cittadino / utente.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da esporre.

IL DIRETTORE  
UOC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
**DOTT. VITO NICOLAI**

**ALLEGATO:** Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale – anno 2023 – Personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.