



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 589 del 12 9 DIC. 2016

OGGETTO: Presa d'atto del "Regolamento per la progressione orizzontale del personale del comparto" del 14 dicembre 2016 relativo all'utilizzo del fondo contrattuale per il finanziamento delle fasce del personale del comparto a decorrere dal 01.01.2016.

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE DOTT. FRANCESCO LAURELLI

**SU PROPOSTA DEL
DIRIGENTE RESPONSABILE S.S. GESTIONE GIURIDICA**

accertata la competenza procedurale, sottopone in data 12 9 DIC. 2016 l'allegata proposta di deliberazione sull'argomento all'oggetto specificato, la cui spesa rientra nel budget assegnato.

Il Responsabile del Procedimento
Responsabile S.S. Gestione Giuridica
dott.ssa Sandra Di Simone

Sandra Di Simone

IL DIRETTORE SC GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE

ha registrato contabilmente

- la spesa di €....., prevista nella presente proposta, rientra nel Conto Economico del/dei Bilancio/i Preventivo/i Economico/i anno/annial /ai conto/i economico/i n..... "....."
- la spesa di €....., prevista nella presente proposta, rientra nello Stato Patrimoniale del/dei Bilancio/i d'esercizio/ial /ai conto/i n..... "....."
- gli introiti di €....., previsti nella presente proposta, rientrano nel Conto Economico del/dei Bilancio/i d'esercizio/i.....al/ai conto/i economico/i n..... "....."

X Il presente provvedimento non comporta spesa

Il Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Economiche Finanziarie
Dott.ssa Emilia Martignoni

Emilia Martignoni



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. **589** del **12** 9 DIC. 2016

IL DIRETTORE GENERALE

Viste

- la DGR n. X/4475 del 10/12/2015 *"attuazione L.R. 23/2015: costituzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO"* di costituzione, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO, mediante fusione per incorporazione dell'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini con il Presidio CTO, subentrante ex lege a far data dal 01/01/2016 nei rapporti attivi e passivi relativi all'Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico Gaetano Pini, avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica con sede legale in Milano, Piazza Cardinale Andrea Ferrari, 1 - 20122 Milano;
- la DGR X/4622 del 19/12/2015 *"attuazione L.R. 23/2015: determinazioni in ordine alla direzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO"* di nomina del dott. Francesco Laurelli quale Direttore Generale dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale con decorrenza dal 01/01/2016 al 31/12/2018;
- la delibera aziendale n. 1 del 02/01/2016 di presa d'atto della costituzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (Asst) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO, giusta DGR n. X/4475 del 10/12/2015 e di insediamento dall'01.01.2016 del dott. Francesco Laurelli quale Direttore Generale, in attuazione della DGR X/4622 del 19/12/2015;

richiamato l'art. 40 del D.Lgs n. 165/2001, l'art. 4 del C.C.N.L. 7 aprile 1999 per il personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale, l'art. 5 del citato C.C.N.L., come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 19 aprile 2004, che costituiscono il fondamento normativo di riferimento della contrattazione integrativa aziendale;

ricordato che:

- l'articolo 9 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, ha stabilito per il triennio 2011-2013 il blocco dei fondi contrattuali del personale nell'importo definito alla data 31/12/2010 (comma 2 bis), nonché il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera (comma 21, terzo periodo), blocchi poi estesi dalla L. n. 147/2013 anche all'anno 2014;
- il legislatore nazionale con la Legge n. 147/2013, nel prorogare di un solo anno (ovvero dal 31 dicembre 2013 al 31 dicembre 2014) l'operatività del meccanismo di congelamento dei fondi contrattuali, ha contestualmente dettato una diversa disciplina caratterizzata dalla mancata riproposizione dei citati vincoli a decorrere dal 1° gennaio 2015;

richiamata la nuova normativa introdotta dai commi 254, 255 e 256 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014 n. 190 - *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (Legge di Stabilità 2015), in base alla quale, a decorrere dal 01/01/2015, cessano gli effetti di contenimento delle spese del personale ex art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n.



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 589 del 29 DIC. 2016

122/2010, concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera (comma 21, terzo periodo) – sblocchi ribaditi anche dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 8/2015, prot. n. 7845/2015;

visti inoltre gli articoli 20 e 23 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, nelle parti in cui si indica che tra gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono previste le progressioni economiche e che le stesse devono essere attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;

viste le intese raggiunte con le organizzazioni sindacali del comparto nella riunione del 14 dicembre 2016 che hanno dato luogo alla stipulazione di un *“Regolamento per la progressione orizzontale del personale del comparto”* per l'anno 2016 e successivi, in armonia con i principi stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalla normativa vigente;

rilevato che in data 20 dicembre 2016 è stato trasmesso al Collegio Sindacale dell'ASST Gaetano Pini / CTO il *“Regolamento per la progressione orizzontale del personale del comparto”* in argomento unitamente alla relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e della Circolare M.E.F. n. 25 del 19/07/2012 prot. n. 64981 e il Collegio Sindacale nella seduta del 22 dicembre 2016 non ha opposto rilievi in merito alla compatibilità dei costi medesimi con i vincoli di bilancio;

preso atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;

visti i pareri del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario, resi per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;

DELIBERA

per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

- 1) di prendere atto del *“Regolamento per la progressione orizzontale del personale del comparto”* per l'anno 2016 e successivi (allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale) sottoscritto dalla delegazione trattante per il personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale in data 14 dicembre 2016, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001;
- 2) di prendere atto che *“Regolamento per la progressione orizzontale del personale del comparto”* in argomento unitamente alla relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e della Circolare M.E.F. n. 25 del 19/07/2012 prot. n. 64981 sono stati inviati al Collegio Sindacale dell'ASST Gaetano Pini / CTO in data 20 dicembre 2016 e che lo stesso Collegio nella seduta del 22 dicembre 2016 non ha opposto rilievi in merito alla compatibilità dei costi medesimi con i vincoli di bilancio;



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 589 del 12 g DIC. 2016

- 3) **di demandare** all'UOC Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali il compito di provvedere all'applicazione operativa del suddetto Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali e dall'Amministrazione;
- 4) **di dichiarare** il presente provvedimento non soggetto a controllo preventivo, ai sensi dell'art. 17, comma 4, della L.R. n. 33/2009 (come modificato dalla L.R. 23/2015);
- 5) **di disporre** la pubblicazione, nei modi di legge, della presente deliberazione, dando atto che la stessa è immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009 (come modificato dalla L.R. 23/2015).

DIRETTORE GENERALE
(Dott. Francesco Laurelli)

DIRETTORE
AMMINISTRATIVO
(Dott. Valentine Colao)

DIRETTORE
SANITARIO
(Dott.ssa Paola Navone)

DIRETTORE
SOCIO SANITARIO

(Dott.ssa Paola Maria Saffo Pirola)

S.S. Gestione Giuridica

Si attesta la regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento

Responsabile del Procedimento: dott.ssa Sandra Di Simone

Pratica trattata da: dott.ssa Michela Di Fant

Sandra Di Simone



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 589 del 12 9 DIC, 2016

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio informatico di quest'Azienda sul sito internet istituzionale, così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, e dall'art. 8 del D.Lgs. 33/2013, dal 12 9 DIC, 2016 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

La deliberazione si compone di n. 5 pagine e 8 pagine di allegato.

UOC Affari Generali e Legali
Il Funzionario addetto

Maria Ciuchella

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo
Milano, li _____

UOC Affari Generali e Legali
il Funzionario addetto

[Handwritten mark]



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Gaetano Pini

TITOLO	REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO
tipologia	REGOLAMENTO
Area di appartenenza	Gestione risorse umane

Di
up
ed
Di
Zelo
A
EP
FR
R
1
PR

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI - .

1. Il presente regolamento aziendale si applica a tutto il personale dell'area del comparto sanità avente con l'azienda un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sono pertanto esplicitamente escluse tutte le diverse forme di collaborazione con l'Azienda.
2. Lo stesso è adottato nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 65 del D.lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

1. Il presente regolamento sostituisce integralmente tutte le regolamentazioni pregresse di identico contenuto, alla luce delle innovazioni contrattuali e legislative intervenute successivamente, nonché delle modifiche dell'assetto istituzionale e organizzativo aziendale; tali regolamentazioni pregresse si intendono pertanto disapplicate.
2. Salvo diversa indicazione, il presente regolamento è applicabile dal giorno successivo a quello della sua approvazione, e rimarrà in vigore fino alla approvazione di un successivo regolamento, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o da contratti collettivi nazionali.
Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati ancora applicate ai dipendenti.

Art. 3 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ("FASCE" RETRIBUTIVE) – CRITERI GENERALI DI PROGRESSIONE

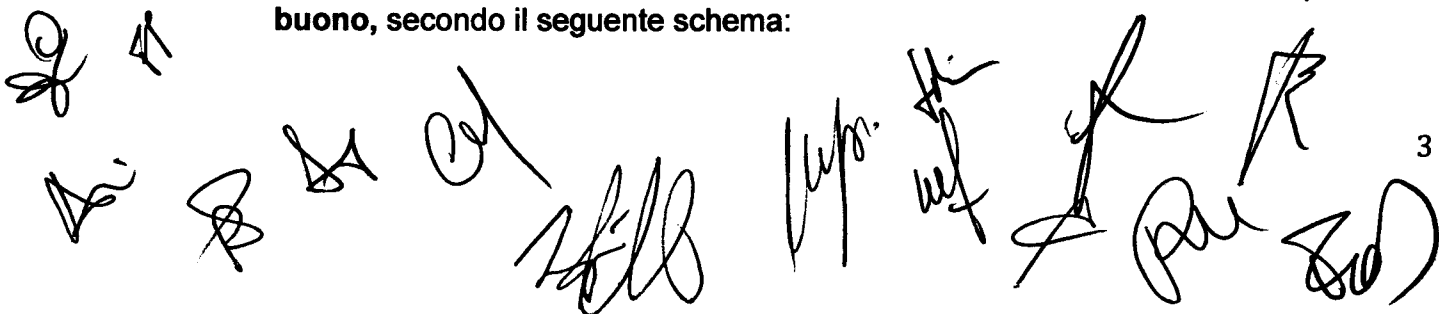
Con il presente articolo sono definiti i criteri e le modalità per l'accesso alla progressione economica orizzontale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999, dall'anno 2016 e successivi, in armonia con i principi generali stabiliti dal titolo III del D.lgs. n. 150/2009, come segue:

1. I criteri per l'assegnazione delle fasce economiche tengono conto dei punteggi ottenuti nella valutazione individuale annuale dell'anno precedente, secondo anche quanto previsto dall'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs n. 165/2001 che prevede espressamente procedure selettive ai fini del riconoscimento dell'eventuale progressione economica, e dall'art. 35 del CCNL 7.04.1999.
2. A decorrere dall'anno 2016, la scheda di valutazione, e le relative modalità operative, sono quelle attualmente in vigore presso l'ex A.O. Gaetano Pini. Le schede di valutazione sono compilate a cura di ogni dirigente/funzionario responsabile di Struttura, Area e/o Servizio, per ogni dipendente assegnato e per ogni anno solare di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'MP' at the top left and several other illegible signatures below.

riferimento. Le citate schede saranno oggetto di revisione ed aggiornamento a decorrere all'anno 2017.

3. Accede alla procedura selettiva per la "progressione economica orizzontale", con effetto dal 01.01.2016, e per gli anni successivi, in presenza delle risorse disponibili nel relativo fondo di competenza, il personale dipendente dell'azienda a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno:
 - che abbia una anzianità di servizio di ruolo nelle Aziende di provenienza (ex A.O. Pini, ex A.O. ICP - CTO) di almeno 2 anni antecedente alla decorrenza di assegnazione della fascia (pertanto che risulti in servizio a tempo indeterminato, in tale prima applicazione, dal 1° gennaio 2014).
 - che abbia una anzianità nella relativa fascia economica di appartenenza di almeno 2 anni.
 - che abbia svolto almeno 6 mesi di effettivo servizio in azienda nell'anno precedente (2015), compresi i periodi eventualmente coperti a tempo determinato, anche senza soluzione di continuità con l'immissione in ruolo.
4. La progressione economica orizzontale dei dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 4 del CCNL 7.04.1999, è pianificata secondo le risorse disponibili nel fondo ex art. 9 del CCNL 31.07.2009, e, fermi restando i principi di selezione di cui sopra, il numero teorico dei dipendenti che possono acquisire la fascia economica è stabilito in ogni caso nei limiti delle risorse economiche disponibili, e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del CCNL 10.04.2008.
5. La progressione economica orizzontale tiene conto dei principi fondamentali introdotti dal D.lgs. n. 150/2009, ed in particolare dall'art. 23, che prevedono espressamente la valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità delle prestazioni lavorative informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi economici. In ottemperanza ai principi generali richiamati (cfr. art. 19 D.lgs. n. 150/2009), viene stabilito che le risorse economiche disponibili per la progressione economica orizzontale, per ogni anno di riferimento, debbano valorizzare prioritariamente i dipendenti che abbiano ottenuto le migliori valutazioni delle prestazioni annuali secondo il sistema di valutazione in uso.
6. A tal fine, in relazione alle risorse disponibili per la eventuale progressione economica, accertate nell'ambito del fondo "fasce" del 2016, di cui al già citato art. 9 del CCNL 31.07.2009, le stesse sono ripartite come segue:
 - il 100% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare, in via prioritaria, il personale che ha ottenuto i punteggi nelle rispettive schede di valutazione, che lo colloca nelle relative fasce massime di valutazione di ottimo ed in sequenza di buono, secondo il seguente schema:



3

VALUTAZIONE COMPLESSIVA CONSEGUITA	CLASSIFICAZIONE
Punti scheda da 90 a 100	OTTIMO
da 80 a 89	BUONO
da 60 a 79	DISCRETO
da 51 a 59	SUFFICIENTE
<= 50	INSUFFICIENTE

- Nell'eventualità di risorse disponibili residuali rispetto a quelle necessarie per premiare il personale che ha conseguito il punteggio che consente la collocazione nelle fasce massime (ottimo e buono), si procederà a destinare le stesse al personale collocato negli ulteriori scaglioni di punteggio inferiori sino al personale che ha conseguito una valutazione di ~~discreto~~. SUFFICIENTE.
- Fatti salvi i criteri di accesso alla progressione di cui al precedente comma 3, è **escluso** in ogni caso dall'accesso alla progressione:
 - il personale che abbia conseguito negli ultimi due anni di riferimento della valutazione, una sanzione disciplinare superiore a 4 ore di multa;
 - il personale che ha conseguito una valutazione con punteggio negativo, quindi uguale/inferiore a punti 50, secondo la metodologia prevista nel vigente regolamento di valutazione permanente del personale del Comparto;
 - il personale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo a qualsiasi titolo, al 1 gennaio 2016;
 - Il personale a tempo indeterminato con meno di 6 mesi di effettivo servizio nell'anno precedente, così come definito dal precedente c. 3 del presente articolo fatti salvi i periodi riferiti alle seguenti fattispecie:
 - permessi per donazione sangue e midollo;
 - permessi retribuiti ai sensi della legge n. 104/1992;
 - assenze per malattia certificata ex art. 11 CCNL 2001 (inferiori a mesi sei nell'anno di riferimento);
 - assenze sindacali;
 - infortunio sul lavoro (inferiore a mesi sei nell'anno di riferimento);
 - permessi ex art. 21 del CCNL 1 settembre 1995;
 - permessi per assistenza figlio minore, fino a max 30 gg;
 - congedo di astensione obbligatoria (con l'intesa che, in caso di assenza per astensione obbligatoria, la dipendente venga valutata se presente in servizio per almeno 4 mesi nell'anno di riferimento);
 - Il personale che al primo di gennaio di ogni anno di riferimento, si trova già nella "fascia economica massima" prevista dal CCNL, e pertanto non ha la possibilità di alcuna progressione orizzontale ulteriore;

7. In ogni caso nelle ipotesi in cui le risorse complessive disponibili per la progressione economica siano inferiori al numero teorico degli aventi titolo per l'anno di riferimento, ed in ogni caso nel rispetto delle priorità, stabilite in base ai criteri di cui al punto

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

precedente, si procederà alla progressione utilizzando i seguenti ulteriori criteri, applicabili in sequenza:

- a parità di giudizio di valutazione (es. ottimo) ha la prevalenza il dipendente che ha ottenuto il punteggio complessivo (punteggio numerico) superiore;
- a parità di punteggio complessivo (punteggio numerico), ha la prevalenza il dipendente attualmente collocato nella fascia economica inferiore, a parità di categoria (es. tra D3 e D0 con lo stesso punteggio numerico ha la precedenza il D0);
- a parità di titolarità di fascia economica nell'ambito della medesima categoria (es. due dipendenti entrambi collocati in D0 o D1), la maggior anzianità nella fascia economica attualmente in godimento;
- a parità di anzianità nei due criteri sopra indicati, viene individuato il dipendente che ha la maggior anzianità di servizio effettivo in azienda nel profilo professionale di riferimento al 1 gennaio di ogni anno;
- a parità di punteggio rispetto a tutti i punti sopra riportati prevale il dipendente anagraficamente più anziano.

8. Al fine di garantire una corretta ed equa possibilità di progressione economica al personale interessato, le risorse economiche disponibili, per ogni anno di riferimento, sono allocate in modo proporzionale al numero teorico di personale avente titolo al 1 gennaio di ogni anno, suddiviso per categoria di appartenenza, secondo gli schemi esemplificativi di cui agli allegati 1,2,3 al presente accordo. Le risorse economiche disponibili suddivise per ogni categoria di appartenenza del personale del comparto (A-B-BS-C-D-DS), consentiranno di sviluppare all'interno delle stesse le graduatorie di merito utili per la progressione economica, secondo i meccanismi di cui ai commi precedenti. Le quote utili per passaggi all'interno delle categorie (es. categ. D) saranno ulteriormente ridistribuite in proporzione tra il personale sanitario, tecnico e amministrativo al fine di garantire identiche possibilità a tutto il personale aziendale.

Il personale sanitario di **categ. D e Ds coordinatore**, saranno raggruppati in un'unica macro categoria ai fini della possibile progressione;

Il resto del personale è raggruppati in macro categorie/profili, come segue:

categ. A: tutti i profili

categ. B: 1) Personale ruolo amministrativo;

2) Personale ruolo tecnico;

categ. BS: 1) Personale ruolo amministrativo;

2) Personale ruolo tecnico (ad esclusione OSS);

3) Personale ruolo tecnico OSS;

categ. C: 1) Personale ruolo amministrativo;

2) Personale ruolo tecnico;

3) Personale ruolo sanitario;

Handwritten initials: FO, FP, and other illegible marks.

Large handwritten signatures and initials, including 'up', 'R', and a circled '5'.

- categ. D:**
- 1) Personale ruolo amministrativo;
 - 2) Personale ruolo tecnico;
 - 3) Personale ruolo sanitario (infermieri) esclusi coordinatori ma compresi eventuali DS non coordinatori;
 - 4) Personale ruolo sanitario (tecnici rx-lab-fisioterapisti, altro);
- categ. DS:**
- 1) Personale ruolo tecnico-amministrativo;

9. Eventuali residui di risorse non assegnabili all'interno delle categorie di riferimento, sono utilizzate per garantire prioritariamente la progressione del personale con valutazione massima, eventualmente rimasto escluso in altre categorie, utilizzando a tal fine i criteri di cui al comma 7.

Art. 4 - NORMA FINALE

1. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale, si intendono adeguate – a decorrere dal 1° gennaio 2016 - le materie oggetto di contrattazione integrativa ai principi generali previsti nel più volte richiamato D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, anche secondo quanto previsto dall'art. 65, commi 1 e 2, del medesimo decreto.
2. Le parti si impegnano a verificare le disposizioni di cui al presente contratto a semplice richiesta.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, e fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali e legislative.
4. Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti nonché le disposizioni previste dal richiamato D.lgs. n. 150/2009.

Milano, 11 dicembre 2016

L'ASST GAETANO PINI-CTO

nelle persone di:


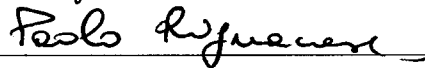
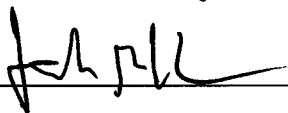
	DOT. VALENTINO COLAO DIRETTORE AMMINISTRATIVO
	DOT. LEONARDO TOZZA DIRIGENTE AMMINISTRATIVO

Sondrio Di Simone Gabriella Lepore Proseguimento	DOT.SSA SANDRA DI SIMONE DIRIGENTE AMMINISTRATIVO DOT.SSA GABRIELLA GARRICCI DIRIGENTE STRA DOT.SSA PAOLA NANO DIRETTORE SANITARIO
--	---

Per le OO.SS.

CGIL FP	SIG. ROBERTO BELLINAZZI	<i>Roberto Bellinazzi</i>
CISL FPS	SIG. IRMA ANGELO FRANCHI	<i>Irma Anghelo Franchi</i>
UIL FPL	SIG. ALBERTO IONAZIO CIRIO MANGANO	<i>Alberto Ionazio Cirio Mangano</i>
FSI	SIG. PATERVITI FULVIA	<i>Fulvia Paterviti</i>
FIALS	SIG. NOBILE MAURO	<i>Mauro Nobile</i>
Nursind	SIG. VOICHERSU NICOLETTA	<i>Nicoletta Voichersu</i>
Nursing Up	SIG.	
1 USB-PI	ALMA CEI	<i>Alma Cei</i>
2 CSL RSU	AMATO DE GREGORIO	<i>Amato De Gregorio</i>
3 CGIL RSU	VALENTE GIULIA	<i>Giulia Valente</i>
5 FIALS RSU	ELETTA DOMENICO	<i>Eledda Domenico</i>
6 VIL RSU	MARIELLA PARRIANO	<i>Mariella Parriano</i>

Pa

7	CSLFP	STEFANO PANZINI	
8	RSU UIL	RIGNANESI PAOLO	
9	Riv UILFPL	DANIO MARCHESI	
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

Milano, li. 14 dicembre 2016