Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Ovest Milanese

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA

## IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE OO.SS. DELL'AREA DEL COMPARTO IN TEMA DI PRODUTTIVITA – ANNO 2026

**Modulo 1 – Scheda 1.1**
**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge**

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | **06/10/2026** |
| Periodo temporale di vigenza | **01/01/2026 – 31/12/2026** |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica<br>Direttore Generale: Dott. Francesco Laurelli<br>Direttore Amministrativo: Dott.ssa Maria Luigia Barone<br>Direttore Sanitario: Dott. Valentino Lembo<br>Direttore Socio Sanitario: Dott. Giovanni Guido Guizzetti<br>Componente delegazione trattante: Dott. Andrea Colombo<br>Componente delegazione trattante: Dott.ssa Barbara Landonio<br>Componente delegazione trattante: Dott. Marco Alfonso La Monica<br><br>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br>RSU; CISL FP; FIALS; NURSIND, NURSING UP<br><br>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):<br>CISL FP, FIALS, NURSIND, NURSING UP |
| | |

| | | |
|---|---|---|
| Soggetti destinatari | | Personale Area Comparto |
| Materie trattate dall'accordo | | Ipotesi relativa al contratto integrativo aziendale personale del comparto sanità con la RSU e le OO.SS. in tema di Produttività - anno 2026 e Progressioni Economiche Orizzontali anno 2026 |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa | E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno<br>in data: 27 OTT 2026 |
| | | Rilievi dell'Organo di controllo interno: |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di | Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L 80/2021, convertito, con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, nr. 113, è stato adottato - relativamente al triennio 2026/2028 - con deliberazione nr. 71 del 29/01/2026, aggiornato con deliberazione n.277 del 30/04/2026. |
| | | Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i. è ricompreso nella predetta deliberazione nr. 71 del 29/01/2026. |

| | | |
|---|---|---|
| | erogazione della retribuzione accessoria | E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i. |
| | | La Relazione della Performance, come previsto dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i., è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale in data 23/06/2024, ed è stata approvata con deliberazione nr. 397 del 26/6/2026.<br>Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028 in data 26/01/2026, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 71/2026. |

**Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto**

*(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)*

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

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità di quanto previsto dalle seguenti disposizioni normo contrattuali:

- art. 40 e 40bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.;
- circolare nr. 25 del 2012 R.G.S.;
- CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 27/10/2025, con particolare riferimento agli artt. 9 e 10 Titolo II Relazioni Sindacali – Capo I Sistema delle Relazioni Sindacali;
- CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 27/10/2025, con particolare riferimento al Titolo VIII – Trattamento Economico, Capo II "Fondi": artt. 63 e 64;
- CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 02/11/2022, con particolare riferimento al Titolo X "Trattamento economico", Cap. I: "Struttura della retribuzione e incrementi tabellari" artt. 92 e 93
- CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 02/11/2022, con particolare riferimento al Titolo X "Trattamento economico", Cap. II Fondi art.102.

In particolare, l'accordo definisce che:

- per la Produttività la somma disponibile per l'anno 2026 è pari a € 3.855.413,00 fatte salve eventuali risorse residue dell'anno 2026 derivanti dai fondi "Premialità e condizioni di lavoro" ed "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e da eventuali risorse derivanti da disposizioni regionali e/o nazionali;
- per la progressione economica tra le aree dei dipendenti della ASST Ovest Milanese, dal 01.01.2026 è disponibile una somma pari a € 636.000,00.

b) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

L'ipotesi oggetto della presente Relazione disciplina le modalità di ripartizione delle risorse disponibili finalizzate alla Produttività anno 2026, con i criteri, i requisiti, le modalità di utilizzo e distribuzione delle stesse, nonché i criteri per la definizione delle procedure ai fini della progressione economica tra le aree dei dipendenti della ASST Ovest Milanese per l'anno 2026.

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 sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi aziendali di identico contenuto.

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;**

***Ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione***

*Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:*

- *la percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. SC/Servizi/Uffici/Moduli Funzionali);*
- *l'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.*

*Il fondo complessivo, come determinato al sopra richiamato paragrafo, dedotta la quota utilizzata per i progetti strategici aziendali (di cui si dirà più avanti), viene suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa (70%) e l'altra alla remunerazione della performance individuale (30%).*

***Il periodo minimo richiesto per avere acceso alla retribuzione di produttività è pari a 4 mesi (120 giorni) di servizio effettivo.***

***a) <u>Performance organizzativa (70% delle risorse disponibili)</u>***

*Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di ciascuna area di cui alla seguente sintesi, correlati all'entità del personale in forza alle articolazioni organizzative cui vengono assegnati gli obiettivi nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time), nonché alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, fermo restando che si intendono riassorbite le eventuali supplenze:*

| ***classificazione personale*** | ***peso*** |
|---|---|
| *Area del personale di supporto* | *1,60* |
| *Area degli operatori* | *1,70* |
| *Area degli assistenti* | *1,90* |
| *Area dei professionisti della salute e dei funzionari* | *2,20* |

*La percentuale di raggiungimento degli obiettivi, cui correlare l'attribuzione della quota del fondo, è così sintetizzata:*

| ***% raggiungimento obiettivi*** | ***quota fondo attribuita*** |
|---|---|
| *Superiore al 90% e sino al 100%* | *100* |
| *Superiore all'80% e sino al 90%* | *85* |
| *Superiore al 70% e sino all'80%* | *80* |
| *Superiore al 50% e sino al 70%* | *Quota incentivo produttività uguale alla percentuale raggiunta* |
| *Uguale o inferiore al 50%* | *Nessuna incentivazione* |

*Nell'ambito delle singole strutture, a ciascun dipendente la quota da erogare sarà inoltre rapportata ai giorni lavorativi utili, comparati ai giorni nell'anno (365).*
*Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:*

- *le aspettative non retribuite,*
- *le malattie, ivi comprese le gravi patologie,*
- *i congedi a vario titolo.*

*In caso di raggiungimento di **almeno 4 mesi di giorni utili (pari a 120 giorni utili)** verranno considerati validi ai fini della corresponsione del saldo della produttività anche i primi 45 giorni di malattia nel corso dell'anno, le gravi patologie ex art. 43 CCNL 21/05/2018 e il congedo di maternità o paternità (interdizione obbligatoria).*
*Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.*
*Per il personale in distacco sindacale, così come previsto dall'art. 11 del CCNL 02/11/2022, al fine della retribuzione relativa alla performance organizzativa, per i giorni di distacco, viene attribuita di default la quota di raggiungimento degli obiettivi pari al 75%.*

***b) <u>Performance individuale (30% delle risorse disponibili)</u>***

*Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di ciascuna area riportati al punto a), correlati all'entità del personale in forza all'articolazione stessa nell'anno, al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time). Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.*
*All'interno delle singole articolazioni, la quota da attribuire a ciascun dipendente viene inoltre determinata tenendo conto dei giorni utili di presenza nonché del coefficiente di valutazione derivante dalla scheda del singolo dipendente.*
*Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:*

- *le aspettative non retribuite,*
- *le malattie, ivi comprese le gravi patologie,*
- *i congedi a vario titolo.*

*Per il personale per il quale non è possibile esprimere la valutazione ma con giorni utili di presenza, viene attribuito il coefficiente minimo (0,50).*

*Per il personale in distacco sindacale totale, la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane provvederà a richiedere la valutazione individuale alla Organizzazione Sindacale di appartenenza; in tal caso viene attribuito il 75% della quota calcolata sulla base dei parametri sopra indicati. Nel caso in cui non pervenisse la valutazione individuale dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza sarà utilizzato il coefficiente minimo di 0,50.*

***b.1) Differenziazione del premio individuale***

*All'interno della somma stanziata per la performance individuale (30% delle risorse disponibili) trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate (range da 27 a 30).*

*La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite per area, dei premi per performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, nelle entità di cui alla seguente tabella:*

| *Classificazione personale* | *Quota da erogare* |
|---|---|
| *Area del personale di supporto* | *€ 80,00* |
| *Area degli operatori* | *€ 85,00* |
| *Area degli assistenti* | *€ 95,00* |
| *Area dei professionisti della salute e dei funzionari* | *€ 120,00* |

*A tale riguardo si definisce nel 10% del personale appartenente ad ogni area (con eventuale arrotondamento alla unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione.*
*In merito si precisa quanto segue:*
*ove il numero degli aventi titolo sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi.*

*Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale, l'ordine di priorità verrà determinato applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:*

1) *conseguimento punteggio 30;*
2) *conseguimento punteggio da 28,50 a 29,99;*
3) *conseguimento punteggio 27 a 28,49;*
4) *maggiore anzianità complessiva di servizio in Aziende sanitarie pubbliche;*
5) *maggiore anzianità anagrafica;*

*Nel caso in cui all'interno dell'Area tutti i beneficiari abbiano conseguito "punteggio 5" viene utilizzato quale primo criterio il "non aver percepito la maggiorazione nel biennio precedente".*
*Nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato).*
*La maggiorazione del premio individuale verrà erogata in una unica soluzione a conclusione del processo di valutazione.*
*Il dipendente - per avere diritto alla maggiorazione in parola - dovrà, inoltre, avere maturato una presenza in servizio presso questa Azienda almeno pari a 6 mesi.*

***Quote da destinare ai Progetti Strategici Aziendali individuati per l'anno 2026:***

- ***Maneggio denaro***

*Tale progetto ha la finalità di garantire agli operatori di sportello una copertura economica laddove fosse necessario rifondere il fondo cassa in dotazione in caso di ammanchi riscontrati in fase di chiusura degli incassi giornalieri.*
*Al personale coinvolto nel Progetto verrà riconosciuta una quota pro capite pari a € 200,00, rapportata ai giorni lavorativi utili ed alla tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno/tempo parziale).*
*L'ammontare economico di detto Progetto sarà finanziato mediante l'utilizzo di una percentuale massima dello 0,50% del fondo della produttività collettiva dell'anno 2025, così come specificato al paragrafo "Ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione" del presente CIA.*
*La quota spettante a ciascun partecipante verrà erogata a saldo, entro il mese di* ***maggio 2027.***

***Modalità di pagamento***

*Sulla base delle risultanze della verifica effettuata dal Nucleo di Valutazione, la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane provvede, con le competenze stipendiali del mese di* ***settembre****, al pagamento del 60% della performance organizzativa.*

*Il saldo della performance organizzativa, salvo conguaglio positivo o negativo degli importi già erogati, è corrisposto al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi con attestazione del Nucleo di Valutazione, entro il mese di* ***maggio 2027.***

*La quota della performance individuale verrà erogata in un'unica soluzione al termine del processo di valutazione, entro il mese di* ***maggio 2027.***

*L'erogazione delle quote previste al paragrafo "Utilizzo eventuali risorse derivanti dai dal fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" nonché di ulteriori avanzi verrà operata con le competenze stipendiali del mese di* ***novembre 2027****.*

**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);**

*Premesso che:*

*- il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2019/2021 – sottoscritto il 02.11.2022, art. 102 - Titolo X "Trattamento economico", Capo II "Fondi" - ha previsto, a decorrere dall'anno 2023, l'istituzione del nuovo fondo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e ha indicato - al comma 2 e successivi - le risorse destinate al finanziamento dello stesso ed il loro utilizzo.*

*- l'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. secondo cui "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".*

*Alla luce di tali disposizioni, è emerso fra le Parti il comune intendimento di procedere ad una riqualificazione del personale dipendente nel rispetto e secondo le regole dettate dal predetto CCNL e nei limiti della disponibilità economica prevista nel presente accordo, mediante passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, con decorrenza 01.01.2026.*

*In merito alle modalità di finanziamento, le Parti concordano che:*

*- la somma disponibile del fondo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 CCNL 02.11.2022), per le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2026 ammonta a* ***€ 636.000,00.***

*Le graduatorie, risultanti dal presente accordo, sono utilizzate per l'anno 2026 fino alla concorrenza della predetta quota e comunque non oltre il 50% complessivo degli aventi diritto.*

***Requisiti per l'accesso alla procedura selettiva***

*Si concorda che, al fine di essere inserito nelle graduatorie di cui si dirà più innanzi, il personale interessato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:*

*- essere alle dipendenze dell'Azienda alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di CIA;*

*- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2026 ed essere in possesso di anzianità di 3 anni (sono esclusi dal computo i periodi di sospensione del rapporto di impiego, quali ad esempio quelli di collocamento in aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità);*

*- non aver beneficiato di progressioni economiche all'interno delle aree negli anni 2023, 2024 e 2025.*

***Motivi di esclusione***

*Vengono esclusi i dipendenti ai quali è stato comminato un provvedimento disciplinare superiore alla multa nell'ultimo biennio (se alla scadenza dei termini per la presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare).*

***Criteri di attribuzione dei punteggi nella procedura selettiva***

***PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE: 100 PUNTI***

***A)*** *PUNTI 45 assegnati alla valutazione della performance.*

*Al fine dell'attribuzione del punteggio la valutazione complessiva viene così valorizzata: individuale (massimo 25 punti), organizzativa (massimo 20 punti), sulla base della media delle ultime tre valutazioni conseguite, così come dettato dall'articolo 19, comma 4, lettera d) del CCNL vigente. Per il personale in distacco sindacale verranno considerate le valutazioni degli ultimi due anni (2025 e 2026).*

*L'attribuzione del punteggio è determinata come segue:*

| VALUTAZIONE PERFORMANCE | | | | |
|---|---|---|---|---|
| COEFFICIENTE PERFORMANCE INDIVIDUALE | 1) PUNTEGGIO ATTRIBUITO massimo 25 punti | PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 2) PUNTEGGIO ATTRIBUITO massimo 20 punti | PUNTEGGIO TOTALE |
| 1,60 | 25 | 90,01 a 100 | 20 | Punteggio 1) + Punteggio 2) |
| 1,30 | 19 | 50,01 a 90 | 16 | |
| 1,00 | 13 | fino a 50,00 | 12 | |
| 0,50 | 8 | | | |

***B)*** ***PUNTI 40 (n.1 punto per anno fino al massimo di 40 anni)*** *assegnati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende con Enti del comparto di cui all'art. 1 del vigente CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;*

***C)*** *PUNTI 15 assegnati per la frequenza, con esito positivo, ad almeno due percorsi di formazione organizzati dall'Azienda negli anni 2023, 2024 e 2025. Per agevolare l'identificazione dei percorsi aziendali si precisa quanto segue:*

- *i corsi interni sono identificabili in quanto inseriti nel Piano Formativo Aziendale pubblicato sul Portale formazione SIGMA e il cui invito alla partecipazione viene inoltrato ai Direttori delle Strutture identificate dal Responsabile Scientifico.*
- *i corsi non accreditati dallo scrivente, ma identificabili in quanto a carattere normativo (D.Lgs 81/08...) e/o individuati da Accademia Polis, Regione Lombardia, Ministero della Salute o altri enti istituzionali quali indispensabili per la professione svolta e che vengono inoltrati alle professioni di volta in volta individuate specificando il programma formativo, l'Ente proponente e/o il riferimento normativo o istituzionale che sottende l'invito alla partecipazione.*

***Formulazione Graduatorie***

*L'Azienda provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie per ruolo e area. Nell'ambito delle risorse disponibili, i "differenziali economici di professionalità" (DEP) verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle aree e dei ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale avente titolo nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente i DEP.*

*In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:*

- *aver conseguito un minor numero di progressioni economiche all'interno delle aree;*
- *maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;*

*prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett b) ed e), DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche (per tale requisito, in sede di presentazione della domanda di partecipazione, il dipendente dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità la sussistenza di detto requisito).*

*Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo il parametro sopra rappresentato.*

*In caso di parità di punteggio si procederà sulla base di quanto previsto dall'art. 19. comma 4 lett f).*

*L'esito delle procedure selettive ha vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.*

***Decorrenza***

*La progressione economica all'interno delle aree, conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 1°gennaio. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.*

*N.B.: le graduatorie verranno rese pubbliche concedendo il termine di 15 giorni solari, alla data di pubblicazione, per far prevenire, per chi lo ritenga, alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane eventuali rilievi.*

*Decorso tale termine le graduatorie si considereranno consolidate."*

***DURATA***

*Il presente accordo provvisorio è valido per l'anno 2026.*

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 dalla presente ipotesi riguardano il raggiungimento degli obiettivi preposti in tema di: Produttività e Progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2026.

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

Nulla da dichiarare.

Legnano,

Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
dott. Andrea Colombo