



IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Gianni Bonelli

nominato con D.G.R. della Lombardia n. XI/1068 del 17 dicembre 2018

Il giorno 15 del mese di dicembre dell'anno 2021 presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi con sede legale in Varese (VA) – Viale L. Borri n. 57

ha assunto la seguente deliberazione:

n. 756 del 15/12/2021

OGGETTO: PRESA D'ATTO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'ANNO 2020 DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO.



OGGETTO: PRESA D'ATTO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'ANNO 2020 DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO.

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta n. 824 in data 06/12/2021 della S.C. Risorse Umane qui di seguito trascritta:

vista la L.R. n. 33 del 30.12.2009 così come modificata dalla L.R. n. 23 dell'11.8.2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" e s.m.i.;

vista la D.G.R. n. X/4481 del 10.12.2015 "Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) dei Sette Laghi" con sede legale in viale Borri n. 57 – 21100 Varese;

visto il C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali datato 17.12.2020 ed in particolare l'art. 8 che individua i tempi e le procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo;

rilevato che in data 14.07.2021 è stata sottoscritta dalla Delegazione Trattante di parte aziendale e dalla Delegazione Trattante di parte sindacale l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale (C.C.I.A.) della Dirigenza del Ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo dell'anno 2020 come da allegato n. 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

dato atto che, con nota prot n. 71908 del 5.11.2021 è stata trasmessa, ai fini del controllo di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. al Collegio Sindacale la sopracitata ipotesi di C.C.I.A., corredata da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa;

visto il verbale in data 26.11.2021 con il quale il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/01;

evidenziato, altresì, che, a seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale, il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale risulta sottoscritto definitivamente;

ritenuto di proporre di prendere atto della sottoscrizione del contratto integrativo aziendale per il personale della Dirigenza del Ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo dell'anno 2020;

dato atto che la presente proposta di deliberazione è conforme ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto);

rilevato che il presente provvedimento non rientra nell'ambito delle funzioni e dei compiti attribuiti per delega di funzioni al Responsabile/Direttore della Struttura proponente e, pertanto, assume la conformazione di deliberazione del Direttore Generale;



IL DIRETTORE GENERALE

ritenuto di condividere la sopra richiamata proposta;

visto il parere di conformità della presente proposta di deliberazione ai requisiti richiesti dalla Legge affinché l'atto sia valido (inerenti l'agente, l'oggetto, la forma, la funzione e il contenuto) reso dal Responsabile/Direttore della struttura proponente e dal Direttore o suo delegato della S.C. Affari Generali e Legali, per quanto di rispettiva competenza;

assunta la competenza procedurale, la legittimità e la correttezza del processo istruttorio correlato, la cui responsabilità è riconducibile all'ambito dirigenziale della struttura proponente;

acquisito il parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sociosanitario;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamati:

1. di prendere atto della sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) dell'anno 2020 della Dirigenza del ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo, come da allegato n. 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che la sottoscrizione del CCIA non comporta oneri economici aggiuntivi, in quanto il Collegio Sindacale ha certificato, in data 26.11.2021, la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;
5. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L. R. n. 33/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente provvedimento deliberativo, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi



Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DELLA DIRIGENZA DEL RUOLO PROFESSIONALE,
TECNICO E AMMINISTRATIVO DELL'ANNO 2020 IN DATA
26.11.2021**

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi – Polo Universitario
Direzione e sede: viale Borri 57 - 21100 Varese - Tel 0332.278.111 - www.asst-settelaghi.it- P.Iva e C.F. 03510050127
Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi (VA) Ospedale Filippo Del Ponte (VA) Ospedale di Cuasso al Monte
Ospedale Causa Pia Luvini (Cittiglio) Ospedale Luini Confalonieri (Luino)
Ospedale Luigi Galmarini (Tradate)- Tel. 0331.817.111
ufficio.protocollo@asst-settelaghi.it PEC: protocollo@pec.asst-settelaghi.it

Premesso che:

- a) in data 14.07.2021 è stata sottoscritta l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale della Dirigenza del ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo dell'anno 2020;
- b) la sopracitata ipotesi, corredata dalla relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa è stata sottoposta al Collegio Sindacale;
- c) il Collegio Sindacale in data 26.11.2021, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico - finanziaria di cui all'art. 40 bis, D. Lgs. 165 del 2001. A seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale avvenuta in data 26.11.2021, il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale risulta sottoscritto definitivamente ai sensi dell'art. 8 del CCNL 17.12.2020, come da testo allegato.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi



Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei Sette Laghi
Polo Universitario



IPOSTESI DI C.C.I.A. IN MATERIA DI

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENZA DEL RUOLO AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE E TECNICO ANNO 2020

PREMESSA

Premesso che:

- nel Piano delle Performance dell'anno 2020 l'Azienda ha individuato gli obiettivi di budget che sono stati assegnati in corso d'anno alle diverse Strutture Aziendali;
- la declinazione di tali obiettivi è avvenuta prima dell'emergenza prodotta dalla diffusione del virus Covid-19, con la conseguenza che il perdurare dell'epidemia lungo tutto l'anno 2020 ha costretto l'ASST a rimodulare e/o riorganizzare tutti i servizi in funzione della gestione dell'epidemia stessa;
- in relazione a quanto sopra non tutti gli obiettivi descritti nel documento hanno potuto trovare attuazione (in tutto o anche solo parzialmente) in quanto l'attività realizzata nel 2020 è stata fortemente condizionata dalla situazione emergenziale. Infatti l'estrema virulenza con cui l'emergenza epidemiologica COVID-19, si è rivelata in Regione Lombardia - ed in particolare nella cosiddetta fase 2 nella Provincia di Varese - ha reso necessaria una profonda e generalizzata rimodulazione e implementazione anche delle attività amministrative e di supporto al fine di garantire il necessario supporto all'area sanitaria.
- In data 17.12.2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL della dirigenza Area Funzioni Locali, le cui disposizioni entrano in vigore a decorrere dall'1.1.2021, pertanto relativamente all'anno 2020 rimangono vigenti le disposizioni dei precedenti CCNL;
- l'art. 4 del CCNL 3.11.2005 regola le materie da definire in sede di contrattazione collettiva integrativa, tra le quali alla lett. B) punto 1) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali..., ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti";
- la normativa nazionale e regionale in ordine alla determinazione dei fondi contrattuali di cui agli artt. 8-9-10 del CCNL 6.5.2010 ed alla conseguente corresponsione degli incentivi al personale interessato;
- la determinazione dei fondi contrattuali della dirigenza del ruolo amministrativo, professionale e tecnico dell'anno 2020 negli importi riportati nel prospetto allegato;
- l'art. 8 C. 3 del CCNL 6.5.2010 della Dirigenza SPTA in base al quale sono finalizzate alla retribuzione di risultato le eventuali risorse disponibili a consuntivo nel fondo per la retribuzione di posizione, nonché l'art. 9 del CCNL 6.5.2010 in base al quale sono finalizzate alla retribuzione di risultato le eventuali risorse disponibili a consuntivo nel fondo per il trattamento accessorio.

La Delegazione Trattante di parte sindacale e di parte aziendale danno atto che quanto specificato in premessa ha determinato altresì che la conclusione del presente accordo si sia protratta nel corso dell'anno 2021.

Al fine di prevedere la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo in materia di risultato per l'anno 2021 con tempistiche più congrue rispetto al ciclo della performance e nelle more della declinazione degli obiettivi di budget dell'anno 2021 alle singole Strutture Aziendale, le parti concordano di calendarizzare quanto prima una serie di incontri per la definizione del CCIA.

Con il presente documento viene definito per l'anno 2020 il seguente sistema della performance organizzativa ed individuale del personale della Dirigenza dell'ASST dei Sette Laghi di Varese, in continuità con l'impianto progettuale già condiviso negli ultimi anni, dandosi atto che, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 17.12.2020 del personale dirigente delle Funzioni Locali, per l'anno 2021 dovranno essere necessariamente recepiti i nuovi istituti previsti dal CCNL citato.

Performance Organizzativa

L'ASST dei Sette Laghi di Varese, in linea con gli strumenti di programmazione economica annuale e con la necessità di realizzare gli obiettivi della Legge Regionale n. 23/2015, ha definito le linee di attività per l'anno 2020, in continuità con quelle dell'anno 2019, come descritte nel Piano delle Performance. Gli obiettivi - proposti facendo riferimento a caratteristiche di ordine qualitativo che evidenzino il collegamento a l'implementazione delle politiche e strategie aziendali - sono declinati in:

Obiettivi Operativi,

Obiettivi Strategici,

Obiettivi propedeutici

Gli obiettivi così individuati sono riportati nelle singole schede di budget e sono verificati in corso d'anno ai fini della loro ridefinizione parziale o totale in caso di scostamenti significativi dovuti ad eventi non previsti e non dipendenti dalla volontà dei titolari.

A completamento del processo di budget si prevede che il Direttore della Struttura titolare del budget invii al Controllo di Gestione la documentazione relativa al reale coinvolgimento di tutti i collaboratori che dovrà risultare da un verbale di riunione di condivisione sottoscritto da tutti i componenti dell'equipe. La mancata condivisione degli obiettivi di budget costituirà specifico elemento di valutazione individuale del Responsabile. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa, previa firma per presa visione, secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascuno di essi ai sensi del vigente CCNL.

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione dei sopracitati obiettivi, come definiti nelle schede di Budget 2020, è finalizzato il 70% delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2020 (fondo contrattuale + eventuali residui degli altri fondi).

Gli obiettivi individuati per il raggiungimento del risultato sono coerenti con l'impegno orario ed con il carico di lavoro dei dirigenti, tenuto conto che la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato e coinvolgono sia i dirigenti a tempo indeterminato che a tempo determinato.

L'azienda mediante il Controllo di Gestione effettua delle verifiche periodiche funzionali esclusivamente alle esigenze di rendicontazione aziendale, agli organismi di controllo interno e regionali. Degli esiti del monitoraggio periodico, i Direttori/Responsabili devono informare i collaboratori, anche attraverso la diffusione dei report pervenuti.

Nell'ambito delle singole Strutture l'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dell'apporto dei Dirigenti componenti l'equipe che prevede per i Direttori/Responsabili di Struttura/Dirigenti, titolari di Scheda di budget, l'attribuzione del peso

2

coefficiente 1,5 e l'attribuzione del peso coefficiente 1 per i restanti Dirigenti. In caso di attribuzione formale di un'altra struttura complessa/semplice dipartimentale per almeno 2 mesi, ai Direttori/Responsabili di Struttura (individuati anche ad interim o come facenti funzione) viene riconosciuto un coefficiente complessivo pari a 2,5.

La distribuzione degli incentivi in capo ai Dirigenti è collegata:

- alla verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi ed alla certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
Prima della certificazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni il Direttore/Responsabile di Struttura deve, entro 15 giorni dalla ricezione della percentuale di raggiungimento, fornire relazione scritta in ordine alle motivazioni che non hanno permesso l'eventuale raggiungimento degli obiettivi.
Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda di budget. I compensi incentivanti saranno liquidati nella stessa percentuale di raggiungimento degli obiettivi, specificando che:
 - ad una percentuale inferiore al 51% non corrisponderà alcun incentivo, in quanto trattasi di valutazione negativa;
 - ad una percentuale di raggiungimento superiore al 94% corrisponderà un incentivo pari al 100%.
- alle determinazioni del Direttore/Responsabile della Struttura il quale valuta l'apporto di ogni singolo dirigente alla realizzazione degli obiettivi mediante compilazione di una scheda di valutazione dell'apporto individuale (all. n. 1).

La liquidazione definitiva dei compensi incentivanti avviene tenuto conto:

- delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi rilevate al termine dell'anno e certificate dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- del peso coefficiente dei dirigenti;
- della compilazione da parte del Direttore/Responsabile della struttura della "scheda di valutazione dell'apporto individuale", dagli esiti della quale potrà derivare l'attribuzione di quote economiche differenziate;

Il Direttore di Struttura Complessa, il Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale ed il Responsabile di Struttura Semplice afferenti alla Direzione Strategica accedono agli incentivi della presente area in funzione del proprio peso coefficiente e della percentuale di raggiungimento dei relativi obiettivi non essendo prevista una differenziazione legata alla valutazione dell'apporto individuale.

La scheda dell'apporto individuale deve essere debitamente firmata dal Dirigente interessato per presa visione e, successivamente, trasmessa alla S.C. Risorse Umane per i conseguenti adempimenti.

Performance Individuale

Alla valutazione della performance individuale è finalizzato il **30%** delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2020 (fondo contrattuale + eventuali residui degli altri fondi).

Tale valutazione, che coinvolge tutti i dirigenti, viene rilevata mediante somministrazione da parte del diretto superiore gerarchico della specifica scheda di valutazione allegata. Sono previste due tipologie di schede di valutazione: la scheda allegato n. 1 per i Direttori di Struttura Complessa, per i Responsabili di Strutture Semplici a valenza Dipartimentale ovvero afferenti alla Direzione Strategica e la scheda allegato n. 3 per tutti gli altri Dirigenti.



L'attribuzione delle risorse economiche collegate agli incentivi è differenziata in base alla pesatura dei Dirigenti in funzione dei seguenti pesi coefficienti:

- Peso 2 Direttori di Struttura Complessa
- Peso 1,5 Responsabili di Struttura Semplice
- Peso 1,0 Dirigenti con altri incarichi

I compensi incentivanti correlati alla valutazione della performance individuale verranno corrisposti in un'unica soluzione sulla base dei punteggi ottenuti e previa validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Al termine del periodo di sviluppo delle progettualità di cui al presente accordo l'azienda procede alla verifica complessiva del raggiungimento delle performance che viene quindi sottoposta alla valutazione finale del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni a cui l'Azienda illustrerà e documenterà le situazioni in cui i mancati o parziali raggiungimenti sono dovuti a cause non imputabili direttamente alle strutture aziendali.

La retribuzione di risultato, relativa sia alla Performance Organizzativa che Individuale, verrà riconosciuta al personale che abbia prestato servizio per un periodo di almeno 2 mesi nel corso dell'anno cui si riferiscono gli obiettivi. Il compenso sarà rapportato in ogni caso ai periodi di effettiva presenza in servizio, considerando come equiparate al servizio le seguenti assenze :

- Infortunio: al 100% fino ai primi 60 giorni di assenza nell'anno;
- fino ai primi 15 giorni di assenza nell'anno (intesi come sommatoria di tutte le tipologie di assenza presenti nel gruppo) i permessi retribuiti quali: 18 ore, matrimonio, malattia figlio 100% (0-3 anni), agg. Facoltativo, concorsi e esami, gestanti;

Gli altri permessi retribuiti non danno luogo a penalizzazione ai presenti fini.

Non danno diritto alla corresponsione le assenze per malattia e le assenze non retribuite o a retribuzione ridotta. Non danno diritto alla corresponsione l'assenza per congedo retribuito art. 42 c. 5 L. 151/2001.

Varese,

L'Azienda



Le OO.SS.

FEDIR Samuella Ferrero
UIL FPL Giulio Pizzelli

DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Descrizione	anno 2019	anno 2020
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	€ 1.768,65	€ 1.768,65
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	€ 1.768,65	€ 1.768,65
Importo fondo ASST Sette Laghi		

Descrizione	anno 2019	anno 2019
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	€ 131.060,75	€ 131.060,75
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	€ 131.060,75	€ 131.060,75
Importo fondo ASST Sette Laghi		

Descrizione	anno 2019	anno 2019
Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	€ 520.950,36	€ 520.950,36
Importo fondo di cui a deliberazione n. 255 del 19.3.2018	€ 520.950,36	€ 520.950,36
Importo fondo ASST Sette Laghi		



FEDIR
Jammellefen



Sistema Socio Sanitario



Regione Lombardia

ASST Sette Laghi

Azienda Socio Sanitaria Territoriale dei sette Laghi
Polo Universitario



SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIRIGENZA MEDICA E SPTA

Matricola	
Cognome e Nome	
Struttura	
Presidio	
Tipologia incarico	

ITEM	Assente	Basso	Medio	Alto
contributo personale alle specifiche aree di risultato individuate nella scheda di budget annuale della struttura	0	2	4	8
crescita ed impegno professionale coerente con il periodo di servizio ed i programmi ed i piani di lavoro della struttura di	0	1	2	4
assegnazione	0	1	2	4
assunzioni di compiti organizzativi/gestionali nell'ambito della struttura : flussi informativi, qualità, sdo, ecc.	0	1	2	4
impegno personale nell'ambito della peculiare organizzazione della struttura	0	1	2	4
TOTALE				

Griglia correlazione punteggio/incentivo:

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	Da 0 a 4	0%
2	Da 5 a 8	50%
3	Da 9 a 13	85%
4	Da 14 a 20	100%

VALUTATORE

Firma del valutatore

Firma del dirigente valutato

Eventuali osservazioni del dirigente valutato

DATA

CA

mm

mm

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA :
INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA, SEMPLICE DIP., SEMPLICE**

Matricola	
Cognome e Nome	
Struttura	
Presidio	
Tipologia incarico	

AREA DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	PUNTEGGIO (da 1 a 10)
formazione personale realizzata in coerenza con il ruolo	
capacità di promuovere il lavoro d' equipe	
Decisionalità	
grado di integrazione all'interno del proprio Dipartimento con le altre Strutture aziendali	
capacità di gestione dei conflitti	
organizzazione e gestione delle risorse umane	
programmazione e pianificazione delle attività	
soluzione dei problemi	
orientamento ai risultati	
grado di adesione alle direttive aziendali e dipartimentali	
PUNTEGGIO TOTALE	/100

Griglia correlazione punteggio/incentivo:

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	<= 50	0%
2	dal 51 al 60	60%
3	dal 61 al 70	70%
4	dal 71 al 80	80%
5	dal 81 al 90	90%
6	dal 91 al 100	100%

VALUTATORE

Firma del valutatore _____

Firma del dirigente valutato _____

Eventuali osservazioni del dirigente valutato

N.B. Punteggio minimo complessivo richiesto per valutazione positiva: 51. Se il punteggio totale risulta inferiore a 51 la scheda deve essere accompagnata da una relazione motivata

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENZA :
INCARICO DI SPECIALIZZAZIONE/PROFESSIONAL**

Matricola	
Cognome e Nome	
Struttura	
Presidio	
Tipologia incarico	

AREA DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	PUNTEGGIO (da 1 a 10)
formazione personale realizzata in coerenza con il ruolo	
capacità di lavorare in equipe	
grado di integrazione con le altre strutture organizzative e professionalità	
grado di gestione dei conflitti	
grado di adesione alle direttive aziendali, dipartimentali e di Struttura	
propensione all'innovazione	
flessibilità	
soluzione dei problemi	
orientamento ai risultati	
autonomia nell'esercizio dell'attività	
PUNTEGGIO TOTALE	/100

Griglia correlazione punteggio/incentivo:

Fascia di punteggio	Valutazione	% Incentivo
1	<= 50	0%
2	dal 51 al 60	60%
3	dal 61 al 70	70%
4	dal 71 al 80	80%
5	dal 81 al 90	90%
6	dal 91 al 100	100%

VALUTATORE

Firma del valutatore _____

Firma del dirigente valutato _____

Eventuali osservazioni del dirigente valutato _____

N.B. Punteggio minimo complessivo richiesto per valutazione positiva: 51. Se il punteggio totale risulta inferiore a 51 la scheda deve essere accompagnata da una relazione motivata

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Sette Laghi

**AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE DEI SETTE LAGHI
POLO UNIVERSITARIO**

Viale Borri 57 21100 Varese
Tel. 0332-278.111, Fax 0332-261.440

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 756 del 15/12/2021

OGGETTO: PRESA D'ATTO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'ANNO 2020
DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO.

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio sul sito aziendale così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, dal 16/12/2021 e vi rimane per quindici giorni consecutivi.

Elenco Firmatari

Questo documento è stato firmato da:

Pelliccia Clara - Responsabile del procedimento Risorse Umane

Rebora Elena - Direttore Risorse Umane

Palaoro Ugo - Direttore Direzione Amministrativa

Maffioli Lorenzo - Direttore Direzione Sanitaria

Mazzoleni Ivan Alessandro - Direttore DIREZIONE SOCIO SANITARIA

Bonelli Gianni - Direttore Direzione Generale

Bortolato Claudia - Incaricato alla pubblicazione Delibere

Istruttoria redatta da: Pelliccia Clara