

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 00854080157
Ragione Sociale: ISTITUTI CLINICI ZUCCHI SPA
Tipologia Soggetto: Azienda

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 27/01/2022
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di validità
Da (Mese/Anno) 1/2022
A (Mese/Anno) 12/2022
ITL dove è depositato il contratto Milano - Lodi

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNO 2022

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 01/02/2022
Codice contratto 20220201111953613

Sezione 5 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda ISTITUTI CLINICI ZUCCHI SPA dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL di Milano - Lodi è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182 - 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

VERBALE DI ACCORDO

In esito all'incontro del 27/01/2022

tra

La Direzione Aziendale degli Istituti Clinici Zucchi

e

La R.S.U. dei lavoratori coadiuvata dagli Organismi Territoriali delle Organizzazioni Sindacali di cui è composta.

Premesso:

- che, in data 26 gennaio 2021, le parti hanno sottoscritto un accordo aziendale (depositato telematicamente in data 02/02/2021, codice contratto: 20210202093712596) volto, tra l'altro, a disciplinare il sistema di incentivazione applicabile per l'anno 2021;
- che, attesa la scadenza al 31/12/2021 del citato accordo è interesse delle parti ridefinire il sistema incentivante applicabile al personale dipendente, pervenendo ad un nuovo accordo aziendale, applicabile per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022, sulla base di un progetto che persegue l'obiettivo del miglioramento continuo dell'efficienza gestionale e produttiva nonché della qualità dei servizi offerti in un'ottica di rafforzamento della competitività aziendale;
- che le parti intendono altresì dare maggiore impulso alle misure di welfare aziendale, applicate per la prima volta nel 2016, attribuendo loro un maggiore ed autonomo valore incentivante;
- che, la Direzione Aziendale ritiene che la definizione dei premi sia da legare all'effettiva presenza in servizio del personale, alla crescita del fatturato generato dalla produzione di servizi sanitari non soggetti a limitazioni produttive di sistema (sostanzialmente: pazienti Solventi), al raggiungimento del budget relativo alla produzione di servizi sanitari a favore di cittadini residenti in altre Regioni;
- le parti, con il presente accordo, intendono dare applicazione alle disposizioni in materia di detassazione e welfare aziendale (art. 1, co. 182 e ss. l. 208/2015 e s.m.i.; d.i. 25 marzo 2016; art. 51, co. 2 e 3, TUIR; circ. AE n. 28/2016, n. 5/2018 e risoluzione AE n. 78/2018; interpello n. 904-791/2017 dell'Agenzia delle Entrate-D.R. Lombardia).

le sopradescritte parti, preso atto delle premesse, convengono quanto segue:

Art. 1 – Richiamo.

le premesse costituiscono il presupposto logico giuridico delle pattuizioni contenute nel presente accordo, e formano con esso stesso patto.

Art. 2 – Durata.

Il presente accordo ha durata pari ad un anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e scadenza al 31 dicembre 2022.

Art. 3 – Oggetto.

Nell'ottica del miglioramento continuo ed al fine di realizzare le finalità esplicitate in premessa ed all'art. 6, le parti concordano di definire, per il 2022, un sistema incentivante, suddiviso in due quote monetarie (quota A e quota B), alle condizioni ed al personale di cui ai successivi articoli.

Inoltre, le parti condividono l'opportunità di confermare un distinto sistema incentivante (Premio-Welfare), che sarà erogato, alle condizioni e nei termini di cui al successivo art. 8, unicamente mediante forme di welfare aziendale, senza possibilità di conversione monetaria.

Art. 4 – Quota A.

4.1 DECORRENZA: la quota A del premio ha durata pari ad un anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e scadenza al 31 dicembre 2022.

4.2 CAMPO D'APPLICAZIONE: la quota A del premio spetta al personale tecnico-sanitario specificato in tabella 1), impiegato presso gli Istituti Clinici Zucchi con contratto di lavoro subordinato ed ancora in servizio alla data del 31 dicembre 2022, con esclusione dei lavoratori che, alla stessa data, si trovino nel periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni (ad eccezione delle dimissioni per pensionamento).

4.3 SISTEMA DI CALCOLO: ai lavoratori di cui al precedente punto 4.2 sarà riconosciuta, per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022, una quota giornaliera (al lordo delle ritenute di legge), nella misura riportata nella tabella 1), da attribuirsi, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, alle condizioni che seguono:

- la quota giornaliera sarà erogata mediante anticipi mensili (A.P.F.P.), con decorrenza 01/01/2022; il diritto alla liquidazione a titolo definitivo maturerà solo alla data del 31/12/2022, previa verifica dei

requisiti previsti dal presente accordo da possedere a tale data. Qualora il lavoratore, alla data del 31/12/2022 o anche anticipatamente, risulti escluso dal campo d'applicazione di cui al precedente punto 4.2, tutte le somme anticipate in virtù del presente accordo saranno interamente recuperate mediante trattenuta sulle spettanze retributive e/o di fine rapporto.

- la quota giornaliera non sarà erogata in caso di presenza in servizio per meno di quattro ore giornaliere;
- per il personale con contratto part-time il valore delle quote giornaliere di cui alla tabella 1) sarà automaticamente riproporzionato;
- sono esclusi dall'incentivo i dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari diversi dal richiamo (verbale e scritto). In caso di irrogazione di un provvedimento disciplinare, pertanto, tutte le somme anticipate in virtù del presente accordo saranno interamente recuperate mediante trattenuta dalle spettanze retributive e/o di fine rapporto;
- il presente incentivo, non entra nel computo del T.F.R. e non concorre alla determinazione dei vari istituti legali e/o contrattuali (13', ferie, mancato preavviso ecc.);

Tabella 1)

FIGURA	Anticipo premio di presenza giornaliero
CAPI SALA	€ 5,00
INFERMIERI TURNISTI/SOP	€ 4,50
INFERMIERI NON TURNISTI	€ 2,24
EDUCATORI/ASSISTENTI SOCIALI	€ 2,24
FISIOTERAPISTI/TECNICI DELLA RIABILITAZIONE	€ 2,24
TECNICI DI RADIOLOGIA	€ 5,00
TECNICI DI LABORATORIO	€ 2,24
OTA/OSS TURNISTI	€ 1,50
OTA/OSS NON TURNISTI	€ 1,20

Art. 5 – Quota B.

5.1 DECORRENZA: la quota B del premio ha durata pari ad un anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e scadenza al 31 dicembre 2022.

5.2 CAMPO D'APPLICAZIONE ED AMMONTARE DELLA QUOTA B: la quota B del premio spetta, in misura ed a condizioni differenziate, al personale di seguito indicato:

- a. per il personale impiegatizio con qualifica di Impiegato d'ordine, Impiegato amministrativo di concetto, Impiegato referente, Collaboratore Amministrativo, Vice responsabile di unità amministrativa, inquadrato nelle categorie contrattuali "B" e "C" e nella posizione economica "D" (con esclusione, quindi, del personale impiegatizio inquadrato, anche per effetto di progressioni orizzontali, nelle posizioni D1, D2, D3 e D4,) di cui all'art. 46 del CCNL, in organico presso le Unità Amministrative aziendali, è previsto un incentivo economico pari ad € 360,00 lordi annuali, finalizzato a promuovere l'efficienza organizzativa, la produttività e la qualità dell'accoglienza percepita dai clienti, volto a premiare i collaboratori che contribuiscono in maniera fattiva al raggiungimento dei predetti obiettivi, alle condizioni descritte al successivo punto 5.3;
- b. per il personale, classificato nelle categorie "A", "B" e "C" di cui all'art. 46 del CCNL, avente mansione di operaio addetto ai servizi di manutenzione, di autista/comMESSO, di portiere e di centralinista, è previsto un incentivo economico pari ad € 216,00 lordi annuali, finalizzato a promuovere l'efficienza organizzativa e la produttività, volto a premiare i collaboratori che operano in quei settori aziendali le cui peculiarità richiedono una maggiore disponibilità ad un impiego flessibile, alle condizioni descritte al successivo punto 5.3;
- c. per il personale, classificato nelle categorie "A" e "B" di cui all'art. 46 del CCNL, avente mansione di: Ausiliario, Aus.Spec. e Aus.SS.Spec.Ex.4, è previsto un incentivo economico pari ad € 216,00 lordi annuali,

finalizzato a promuovere l'efficienza organizzativa e la produttività, volto a premiare i collaboratori che, attraverso la puntualità di esecuzione dei servizi a cui sono adibiti, partecipano attivamente ad innalzare il grado di qualità percepita dai clienti, alle condizioni descritte al successivo punto 5.3.

Per il personale con contratto part-time il valore della quota B del premio sarà automaticamente riproporzionato. Sono esclusi dall'incentivo i dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari diversi dal richiamo (verbale e scritto). Sono altresì esclusi dall'incentivo i dipendenti che nei periodi di osservazione semestrali, di cui al successivo punto 5.3, abbiano cessato il rapporto di lavoro con l'azienda ovvero si trovino nel periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni (con la sola eccezione delle dimissioni per pensionamento).

L'incentivo di cui al presente articolo non entra nel computo del T.F.R. e non concorre alla determinazione dei vari istituti legali e/o contrattuali (13', ferie, mancato preavviso ecc.).

5.3 REQUISITI E CONDIZIONI: i trattamenti di cui al precedente punto 5.2 (lett. a, b e c), ove spettanti ai sensi di quanto ivi previsto, verranno corrisposti in due rate semestrali di eguale importo, nei mesi di giugno e dicembre 2022, subordinatamente al rispetto dei seguenti requisiti da accertarsi, per ogni singolo collaboratore interessato, con riferimento al periodo 01/12/2021 – 31/05/2022 per la prima rata e 01/06/2022 – 30/11/2022 per la seconda rata:

- fino a 3 (tre) giorni di assenza totali nel semestre di riferimento, il premio sarà corrisposto in misura piena;
- oltre i primi tre, per ogni giorno di assenza ulteriore nel semestre di riferimento, l'ammontare complessivo del premio effettivamente spettante sarà decurtato di una quota pari al 20% del valore pieno della rata semestrale fino all'azzeramento del relativo importo (tale circostanza si verifica totalizzando 8 giorni di assenza totali nel semestre);

Ai fini del calcolo dell'ammontare complessivo della quota B del premio, sarà considerata assenza ogni astensione dal lavoro non dovuta a:

- godimento delle ferie maturate;
- permessi per lutto;
- permessi per congedo matrimoniale;
- permessi per congedo di paternità;
- permessi per donazioni di sangue;
- permessi per cariche sindacali di cui all'art. 79 del CCNL;
- permessi per il recupero del monte ore accumulato;
- partecipazione ai corsi di formazione promossi e/o autorizzati dall'azienda;
- ricovero ospedaliero.

Art. 6 – Obiettivi e regime fiscale delle quote A e B.

6.1 La Direzione Aziendale, con l'approvazione del sopradescritto piano di incentivi economici per l'anno 2022, intende promuovere l'efficienza organizzativa, la produttività, la qualità dell'accoglienza e dei servizi erogati allo scopo di migliorare il posizionamento competitivo dell'azienda nel territorio di riferimento.

6.2 In tale ottica, il meccanismo di attribuzione concepito con il sistema premiale sopradescritto è stato concepito per sostenere e migliorare la produttività e l'attrattività dell'Istituto e ridurre l'assenteismo e, quindi, per favorire in modo strutturale il raggiungimento degli obiettivi di efficienza produttiva ed organizzativa, attraverso il riconoscimento dell'apporto dei singoli individui.

Rispetto agli obiettivi di natura qualitativa, vengono definite alcune macro-linee di miglioramento da monitorare quali:

- miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati sia in termini tecnico-professionali sia in termini di soddisfazione dei clienti;
- miglioramento del processo di accoglienza e di relazione con i clienti;
- miglioramento dei servizi di comunicazione a distanza con i clienti per i servizi informativi e di prenotazione.

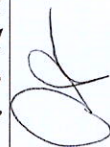
6.3 Rispetto ai predetti macro-obiettivi qualitativi, la Direzione aziendale proseguirà la raccolta, nel corso dell'anno, di dati semplici quali, i reclami, le non conformità del sistema di gestione integrato, le presenze ai corsi previsti nel piano di formazione annuale, la partecipazione ai gruppi di lavoro del sistema di gestione integrato.

6.4 Ai sensi e per gli effetti di cui al d.i. 25 marzo 2016, inoltre, le parti precisano che – ferme restando le regole di calcolo stabilite nei precedenti articoli - il premio di cui alle quote A e B è finalizzato al miglioramento, rispetto al valore medio annuo realizzato nel biennio precedente (intendendosi per tale i 24 mesi immediatamente precedenti all'inizio del periodo di riferimento), di almeno uno dei seguenti indicatori:

Cod.	Nome indicatore	Tipologia	Modalità di calcolo
A	attrattività interregionale	Qualità	Valore netto della produzione di riferimento per il 2022 delle prestazioni di ricovero prodotte per pazienti assistiti dal S.S.N. e residenti in Regioni diverse dalla Lombardia (determinato in base alla stima del valore netto della produzione effettivamente realizzata a tutto il 30.11.2022 normalizzata ad anno attribuendo al mese di dicembre un peso pari al 5,2% del risultato annuo atteso).
B	attrattività di pazienti in regime di solvenza	Qualità	Valore netto della produzione di riferimento per il 2022 delle prestazioni erogate, in regime ambulatoriale o di ricovero, a favore di pazienti solventi e/o assistiti da Enti/Assicurazioni convenzionati con l'Istituto (determinato in base alla stima del valore netto della produzione effettivamente realizzata a tutto il 30.11.2022 normalizzata ad anno attribuendo al mese di dicembre un peso pari al 5,2% del risultato annuo atteso).
C	soddisfazione dei pazienti	Qualità	Numero di reclami degli utenti nel periodo dal 01/12/2021 al 30/11/2022.
D	non conformità	Qualità	Numero di non conformità del sistema di gestione integrato nel periodo dal 01/12/2021 al 30/11/2022.
E	customer satisfaction	Qualità	Numero di pazienti che – nei questionari di soddisfazione somministrati nel periodo dal 01/12/2021 al 30/11/2022 – si siano dichiarati “molto soddisfatto” o “abbastanza soddisfatto” in almeno il 50% delle domande poste.
F	assenteismo	Efficienza /produttività	Tasso di assenteismo, calcolato nel periodo dal 01/12/2021 al 30/11/2022 come rapporto tra le ore di assenza per malattia e le ore lavorabili nel medesimo periodo di riferimento. A tal fine, ferme restando le regole di calcolo del premio previste nei precedenti articoli, non saranno computate nel numeratore del tasso di assenteismo: le assenze per malattia che abbiano determinato un ricovero ospedaliero (ivi incluso il Day Hospital e le altre fattispecie equiparabili), per i giorni di effettivo ricovero; le assenze per infortunio sul lavoro o malattia professionale; le assenze per malattia effettuate da parte di personale con invalidità civile e/o inidoneità alla mansione specifica accertata in sede di sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. 81/2008 permanente o temporanea.






G	microassenze per malattia	Efficienza/produttività	Numero medio pro-capite di micro-assenze dovute a malattia (intendendosi per tali le assenze per malattie non superiori a tre giorni, per le quali opera la c.d. "carezza") realizzate nel periodo dal 01/12/2021 al 30/11/2022.
---	---------------------------	-------------------------	--

Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante di cui al presente accordo costituisce premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal d.i. 25 marzo 2016 e, pertanto – con il miglioramento di almeno uno degli indicatori di cui al presente punto 6.4 e nel rispetto degli ulteriori requisiti di legge - troverà applicazione la detassazione di cui all'art. 1, co. 182 e ss., l. 208/2015 e s.m.i., nonché la decontribuzione di cui all'art. 1, co. 67 e ss. l. 247/2007 laddove rifinanziata.

6.5 Attesa la necessità di verificare il miglioramento di almeno uno degli indicatori di cui al precedente punto 6.4, le parti condividono che la detassazione, qualora ne ricorrano i presupposti, sarà applicata a conguaglio, entro i termini di cui all'art. 23, co. 3, DPR 600/73 e s.m.i. La struttura darà apposita comunicazione al personale ed alle OO.SS. del raggiungimento o meno degli obiettivi di cui al precedente punto 6.4.

Art. 7– Adesione al sistema di welfare aziendale per le quote A e B.

7.1 Le parti, in relazione alle quote A e B del premio, confermano quanto previsto nel 2019-2020-2021 in materia di welfare aziendale e di accantonamento nella voce del cedolino "Banca contratt. 2' livello" delle somme maturate ai sensi dei precedenti articoli. A tal fine concordano di sospendere, su richiesta scritta dei singoli lavoratori interessati espressa entro il 31/10/2022, il pagamento dei premi derivanti dall'applicazione del sistema di incentivazione di cui agli articoli precedenti e di accantonare i relativi importi maturati, successivamente alla richiesta, nella voce del cedolino "Banca contratt. 2' livello". La presentazione della richiesta di cui al presente punto, nei termini sopra stabiliti, è necessaria per aderire al sistema di welfare aziendale, non potendo in alcun modo essere sostituita da eventuali richieste di contenuto analogo presentate nel 2019-2020-2021.

7.2 A fronte di quanto sopra, le parti concordano che i lavoratori che abbiano optato per la sospensione del premio con accantonamento nella voce del cedolino "Banca contratt. 2' livello", potranno comunicare la propria intenzione di non convertire, in tutto o in parte, il premio maturato in misure di welfare entro e non oltre la data del 30/11/2022.

7.3 In proposito le parti confermano che, in esito all'accertamento delle condizioni di applicabilità della cosiddetta detassazione al premio maturato (di cui la struttura darà apposita comunicazione ai sensi del precedente punto 6.5) e purché ricorrano le condizioni ed i presupposti previsti dai commi 182 e ss. l. 208/2015 e s.m.i., dal d.i. 25 marzo 2016 e dal presente accordo, i lavoratori che avranno optato per le misure di welfare in sostituzione dei premi di cui sopra, potranno accedere alle relative prestazioni ricomprese nel piano welfare entro e non oltre la data del 31/12/2023, operando attraverso la piattaforma web a questi dedicata: <http://istitutizucchi.welfare.it>. Le somme di cui alle quote A e B non utilizzate entro la predetta data del 31/12/2023 non saranno oltre accantonate e non potranno più essere usufruite né monetizzate.

7.4 In ogni caso, le parti concordano che, in difetto dei requisiti per la detassazione (ivi inclusi quelli reddituali di cui al comma 188 della l. 208/2015) non saranno applicabili le misure di welfare per le quote A e B e la struttura procederà al pagamento delle stesse. In caso di superamento del limite di importo di cui al comma 182 della l. 208/2015 (pari a 3.000 euro lordi), la conversione in welfare potrà avvenire unicamente per la parte delle quote A e B detassabile.

Art. 8 – Premio-Welfare.

8.1 DECORRENZA E NATURA SPERIMENTALE: il Premio-Welfare ha natura sperimentale e durata pari ad un anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e scadenza al 31 dicembre 2022. Tale voce premiale, ferme restando le regole di calcolo di cui al punto 8.4, deve intendersi autonoma e distinta rispetto alle precedenti Quota A e Quota B, erogabile unicamente mediante misure di welfare e senza possibilità di conversione monetaria.

8.2 CAMPO D'APPLICAZIONE: il Premio-welfare trova applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti meglio individuati ai precedenti punti 4.2 e 5.2.

8.3 BENCHMARK: ai fini del Premio Welfare, per benchmark si intende il valore della produzione, definito convenzionalmente in € 11.650.000, calcolato con riferimento al valore netto della produzione relativo alle prestazioni erogate, in regime ambulatoriale e di ricovero, a favore di pazienti solventi e/o assistiti da Enti/Assicurazioni

convenzionati con gli Istituti Clinici Zucchi nonché a favore di pazienti residenti in altre Regioni ovvero generato dalla produzione di servizi di maggior comfort alberghiero.

Ai fini di quanto previsto dal presente punto 8.3 e dal successivo 8.4 non si terrà conto del fatturato relativo alle prestazioni ambulatoriali che saranno erogate presso il "Poliambulatorio Autorizzato Istituti Clinici Zucchi Monza" attivato nel 2021 presso "Zucchi Wellness Clinic". Detto fatturato – anche se generato da prestazioni rese a favore di pazienti solventi e/o assistiti da Enti/Assicurazioni convenzionati con gli Istituti Clinici Zucchi – sarà, pertanto, considerato neutro ai fini del calcolo del benchmark e del Premio-Welfare.

8.4 REGOLE DI CALCOLO DEL PREMIO-WELFARE: subordinatamente al superamento del benchmark sopra indicato, sarà riconosciuto ai lavoratori di cui al precedente punto 8.2 un ulteriore premio, erogato unicamente mediante misure di welfare, calcolato come segue:

- a. alla realizzazione di volumi di crescita del valore netto riconoscibile della produzione rispetto al benchmark, declinati in scaglioni di € 650.000 cadauno, relativo alle attività di cui al precedente punto 8.3, maturerà il diritto ad un premio da definirsi in misura percentuale, rispetto a quanto riconosciuto individualmente a titolo di Quota A e Quota B, da definirsi in ragione del 20% per ogni scaglione incrementale fino al terzo e del 10% dal quarto.
- b. in caso di realizzazione di volumi di crescita del fatturato che risultassero intermedi rispetto all'importo definito per il singolo scaglione, il premio sarà rimodulato in funzione della quota effettivamente realizzata. Tale meccanismo non si applica al primo scaglione, rispetto al quale il raggiungimento di obiettivi inferiori all'importo fissato non determinerà alcuna maggiorazione;
- c. per l'individuazione del volume di crescita del fatturato riferito alle voci sopradescritte, l'importo benchmark, definito convenzionalmente in € 11.650.000, sarà confrontato con il valore di riferimento per il 2022, determinato in base alla stima del valore netto riconoscibile della produzione effettivamente realizzata a tutto il 30.11.2022 normalizzata ad anno attribuendo al mese di dicembre un peso pari al 5.2% del risultato annuo atteso;
- d. l'eventuale premio derivante dall'applicazione del presente articolo, a prescindere dall'opzione dei lavoratori e dalla sussistenza delle condizioni per la detassazione, sarà liquidato unicamente mediante forme di welfare aziendale (senza possibilità di conversione monetaria). A tal fine, i lavoratori destinatari del Premio-Welfare potranno accedere alle prestazioni ricomprese nel piano welfare entro e non oltre la data del 31/12/2023, operando attraverso la piattaforma web a questi dedicata: <http://istitutizucchi.welfare.it>. Le somme di cui al presente articolo non utilizzate entro la predetta data del 31/12/2023 non saranno oltre accantonate e non potranno essere più usufruite né monetizzate.

Il Premio-Welfare di cui al presente articolo non entra nel computo del T.F.R. e non concorre alla determinazione dei vari istituti legali e/o contrattuali (13', ferie, mancato preavviso ecc.).

Per il calcolo del fatturato utile ai fini del presente punto 8.4, si terrà conto delle definizioni e delle esclusioni di cui al precedente punto 8.3.

Art. 9 – Clausola finale

9.1 Copia del presente accordo sarà depositata telematicamente, con le modalità di cui al d.i. 25 marzo 2016, a cura della struttura.

L.C.S.

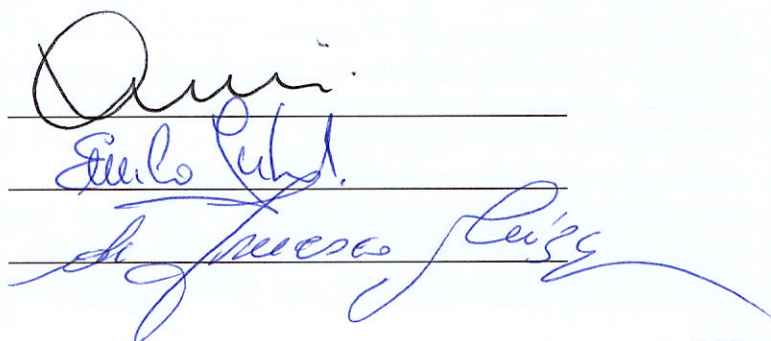
Monza, li 27/1/2022

Per la Direzione degli I.C.Z.

Renato Cerioli (Amministratore Delegato)

Emilio Imparato (Direttore Amministrativo)

Cinzia de Francesco (Resp. Risorse Umane)



The image shows three handwritten signatures in blue ink, each placed over a horizontal line. The signatures are: 1. Renato Cerioli, 2. Emilio Imparato, and 3. Cinzia de Francesco.



A small blue logo or signature mark consisting of a stylized 'f' shape.

Per le OO.SS.

Organismi Territoriali

Organismi Territoriali

Susanna Cellari (CGIL)



Cristina Copes (CISL)

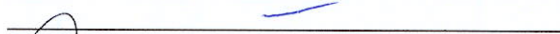


R.S.U.

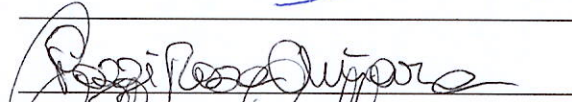
Daniela Bajenaru (CGIL)




Umberto Chiesa (CGIL)



Rosa Chiara Pozzi (CGIL)



Giuseppe Ronza (CISL)



Giuseppe Aliberti (CISL)

