

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

- Comparto Sanità -

19 aprile 2004

5

**ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO
DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI –
CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI**

PREINTESA

6/5/2005

C.C.N.L. 19.4.2004
COMPARTO SANITA'

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

OGGETTO: ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI – CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI.

Il giorno 6 maggio 2005, alle ore 11.30, presso la Sala riunioni sede di Cittadella, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4, c. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Sanità – 19.4.2004.

Tali delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale risultano composte come segue:

PARTE PUBBLICA

* Dott. Pietro Gonella	Direttore Generale A.ULSS 15
* Dott.ssa Maria Giacobbo	Direttore Sanitario A.ULSS 15
* Dott. Igino Eleopra	Direttore Amministrativo A.ULSS 15
* Dott. Carlo Scapin	Direttore dei Servizi Sociali A.ULSS 15
* Dott. Maurizio Zanon	Dirigente Resp. U.O. Personale Dipendente A.ULSS 15
* Dott. Tullio Zampieri	Dirigente Resp. U.O. Gestione Giuridica A.ULSS 15
* Dott. Francesco Bisetto	Dirigente Medico P.O. Camposampiero
* Dott. Gilberto Bombace	Dirigente Medico P.O. Cittadella

PARTE SINDACALE

* Sig.a Mary Pallaro	Rappresentante e coordinatore delle R.S.U.
* Sig.a Raffaella Megna	Rappresentante sindacale C.G.I.L.
* Sig. Adriano Pozzato	Rappresentante sindacale C.I.S.L.
* Sig. Natale Vernuccio	Rappresentante sindacale U.I.L. (<i>assente</i>)
* Sig. Pietro Cella	Rappresentante sindacale SNATOSS
* Sig. Leopoldo Pettenuzzo	Rappresentante sindacale F.I.A.L.S.

PREMESSA

Le parti prendono innanzitutto atto che a' sensi del combinato disposto di cui all'art. 4, c. 2 del C.C.N.L. 7.4.99 e all'art. 36 del C.C.N.L. 19.4.04 la contrattazione integrativa ha, fra l'altro, il compito di regolare i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, c. 3 del C.C.N.L. 7.4.99, riconfermato dall'art. 30, c. 1 del C.C.N.L. 19.4.04 nell'ammontare consolidato alla data del 31.12.01, cioè alla scadenza del C.C.N.L. 20.9.01, II° biennio economico 2000-2001.

Pertanto, prendono atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività nella sua articolazione del premio di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e del premio di produttività individuale così come strutturato dalla vigente normativa contrattuale risulta ricalcare le caratteristiche proprie dell'analogo istituto introdotto dal C.C.N.L. 1.9.95.

In particolare esso risulta essere:

- 1) importante strumento per migliorare, dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo, il servizio che le aziende sanitarie sono chiamate ad erogare al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una migliore economicità di gestione dell'Ente;
- 2) sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dipendente collegata alla maggiorazione dell'orario di lavoro e pertanto strumento effettivamente premiante in quanto basato sulla verifica a consuntivo di concreti risultati ottenuti dal singolo dipendente o dall'équipe;
- 3) sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione, in armonia con quanto disposto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni e integrazioni e dai CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali;
- 4) strumento da gestire, nell'ambito di criteri generali individuati in sede di contrattazione integrativa, in modo decentrato, a livello di singolo Dipartimento/Unità Operativa/ Servizio/Ufficio.

IL FONDO

Le parti prendono atto che secondo quanto disposto dall'art. 30 del C.C.N.L. il finanziamento della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e il premio della qualità delle prestazioni individuali pari a € 2.024.537,51 risulta incrementato come segue:

- 1) eventuali economie di gestione attuate sulla base di quanto previsto dall'art. 43 della L. 449/97 (non si storicizzano). Decorrenza 1.1.2002;
- 2) eventuali economie derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time (non si storicizzano). Decorrenza 1.1.2002;
- 3) quote derivanti dall'applicazione di leggi che destinano una parte dei proventi delle Aziende ed Enti ad incentivi per il personale;
- 4) quota fino ad un massimo dell'1% del monte salari 2001, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggio di bilancio;
- 5) economie di gestione accertate espressamente, ed a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione, corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle risorse;
- 6) quota parte (come da contrattazione integrativa) della somma di € 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.01 al netto degli oneri riflessi (€ 10,30/mese per 13 mensilità). Decorrenza 1.1.2003;
- 7) quota parte (come da contrattazione integrativa) delle risorse pari al 1,6% (1,2% + 0,4%) del monte salari, calcolato con riferimento all'anno 2001 (per ciascun anno 2002 e 2003) (non si storicizza);
- 8) eventuali resti della gestione del fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (non si storicizzano);

- 9) eventuali resti della gestione del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (non si storicizzano);
- 10) eventuale quota parte delle risorse di cui all'art. 33, lett. a), b) e c) secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 1 lett. a) (su indicazione regionale).

Il fondo è altresì decurtato secondo le disposizioni di cui all'art. 38 del C.C.N.L. 7.4.99.

In ragione di quanto sopra le parti prendono atto, confermando, che il fondo destinato all'istituto in argomento per ciascuno degli anni 2002-2003-2004-2005 è costituito c/o l'A.ULSS 15 dai valori e dalle voci di cui all'allegato n. 2/B al verbale pari data n. 2, fatte salve le disposizioni in ordine alle risorse economiche derivanti dall'applicazione del II° biennio di parte economica 2004-2005.

Danno altresì atto che, a' sensi dell'art. 36, c. 1, le risorse del fondo stanziare che non siano state "impegnate" nel rispettivo esercizio finanziario sono riassegnate allo stesso nell'esercizio dell'anno successivo.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le parti concordano quindi sui seguenti criteri generali cui l'A.ULSS 15 si atterrà nell'applicazione dell'istituto in argomento per il quadriennio 2002-2005, impegnandosi, l'Amministrazione, a continuare il programma di formazione nei confronti dei dirigenti interessati alla gestione del sistema incentivante.

A – VALUTAZIONE INDIVIDUALE

- 1) Quota parte delle risorse del fondo, comprensive dei resti anni 2001 e seguenti, e pari complessivamente a € 2.800.000,00 del fondo vengono assegnate ad ogni singola Unità Operativa, Servizio, Ufficio, in proporzione ai dipendenti del comparto ivi impiegati ai quali il presente accordo verrà applicato (a tale fine varrà la rilevazione alla data del 31.12 dell'anno precedente, effettuata per centro di costo economico).
- 2) Al fine di garantire equità nella distribuzione, per il personale inquadrato nelle categorie/livelli economici A, B, Bs, C, D e Ds, verrà adottato il seguente sistema di calcolo, tarato sui nuovi trattamenti economici iniziali.

$$\begin{array}{l} \text{Trattamento economico iniziale} \\ \text{annuo a regime riferito} \\ \text{al personale della cat. A} \end{array} : 100 = Y : X$$

dove "Y" è il trattamento economico iniziale annuo a regime per ciascuna categoria (e livello economico all'interno delle categorie B e D); da tale proporzione risulterà, sempre per ciascuna categoria/livello economico, un coefficiente.

- 3) La quota di incentivazione da assegnare ad ogni singola Unità Operativa, Servizio, Ufficio, ecc. risulterà quindi, per ogni dipendente ivi impiegato,

appartenente alle categorie/livelli economici sopracitati, dal seguente calcolo:

$$\frac{\text{Fondo incentivazione di cui al punto 1}}{\text{somma dei coefficienti}} \times \text{Coefficiente di categoria/livello economico} = \text{Quota effettiva di incentivazione da assegnare all'Unità Operativa per ogni dipendente ivi impiegato}$$

Per il personale tecnico sanitario, di vigilanza ed ispezione e con funzioni di riabilitazione, già in servizio alla data del 31/8/2001, tale quota di incentivazione non potrà essere inferiore a quella storica (anno 1997) goduta alla stessa data. La medesima quota andrà comunque rivalutata della percentuale di incremento, riferita alla categoria di appartenenza, a seguito dell'applicazione del presente contratto.

Per tutto il personale viene pure salvaguardato il principio per cui la quota, come sopra calcolata, non può risultare inferiore a quella individuata per ciascuna categoria/liv. economico in applicazione del Contratto collettivo integrativo aziendale in vigore nel 2004.

Le quote di incentivazione vengono pertanto così determinate per ciascuna categoria e livello economico con decorrenza 1.1.2005, fatto salvo quanto disposto in tema di finanziamento per gli anni futuri dal punto 3 del verbale di contrattazione integrativa, pari data, n. 2:

CATEGORIA/LIV. EC.	QUOTA DI INCENTIVAZIONE
cat. D liv. ec. Super	€ 1.571,00
cat. D liv. ec. Super - ruolo sanitario (tecnici sanitari, pers. riabilitazione e di prevenzione) già in servizio al 31/8/2001	€ 1.924,00
cat. D	€ 1.461,00
Cat. D ruolo sanitario (tecnici sanitari, pers. riabilitazione e di prevenzione) già in servizio al 31/8/2001	€ 1.740,00
cat. C	€ 1.353,00
cat. B liv. ec. Super	€ 1.222,00
cat. B	€ 1.197,00
cat. A	€ 1.127,00

- 4) Tali importi risultano al netto delle quote trasferite al fondo per il finanziamento del sistema della progressione economica orizzontale e dell'area delle posizioni organizzative pari al 11,08% del fondo, percentuale che le parti, in sede di applicazione del C.C.N.L. 19.4.04, confermano.
- 5) A regime, la Direzione Generale assieme al competente Responsabile di Struttura tecnico funzionale (Direttore Medico di Presidio Ospedaliero – Direttore del Dipartimento di Prevenzione – Direttore di Distretto) concorderà in via preventiva e comunque non oltre il 31 gennaio dell'anno di riferimento, secondo le modalità previste nel documento di direttive di cui all'art. 14 della L.R. 55/94, con i Direttori di Dipartimento e delle Unità Operative di cui sopra, gli obiettivi da raggiungere in corso d'anno secondo la metodologia del "budget contrattato" di cui allo specifico provvedimento deliberativo.

In tale sede verrà garantita la presenza dell'operatore professionale coordinatore della relativa Unità Operativa/Servizio. Il raggiungimento di tali obiettivi di budget costituisce condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di incentivazione alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi. Ogni singolo dirigente responsabile di unità operativa comunicherà ai propri collaboratori, in apposita assemblea (della quale verrà redatto specifico verbale), da effettuarsi entro 30 giorni dalla data di conclusione dell'accordo di budget, gli obiettivi concordati con la Direzione Generale e gli elementi e criteri di valutazione dei singoli operatori. Entro 4 mesi dalla prima assemblea, ogni singolo dirigente responsabile di unità operativa ne convocherà una seconda per una verifica intermedia, sia per quanto attiene il raggiungimento degli obiettivi, che per il grado di partecipazione dei singoli operatori. I verbali relativi agli incontri dovranno essere messi a disposizione delle OO.SS. ed essere esibiti in caso di ricorso. Tali adempimenti costituiranno condizione indispensabile per poter operare eventuali differenziazioni nell'attribuzione delle quote rispetto a quelle "tabellari" di cui alla sopracitata formula.

- 6) Ai sensi dell'art. 4, 4° comma del C.C.N.L. 7/4/1999, l'assegnazione del trattamento incentivante riferito alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, avverrà previa verifica dei risultati, per stato di avanzamento, da parte del Servizio di Controllo Interno.
- 7) Il Servizio di Controllo Interno di cui al punto precedente opererà, a consuntivo, una verifica generale sul raggiungimento degli obiettivi entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento. Soltanto dopo tale verifica l'assegnazione della quota di incentivazione ad ogni singolo dipendente diverrà definitiva. Qualora non sia riscontrato il raggiungimento di uno o più obiettivi, l'Amministrazione attiverà le necessarie verifiche previo confronto con le R.S.U..
- 8) I singoli Dirigenti, responsabili della attribuzione di trattamenti economici accessori attribuiranno ai dipendenti dell'Unità operativa interessati la quota di incentivazione alla produttività collettiva assegnata alla propria Unità Operativa/Servizio/Ufficio utilizzando i seguenti criteri:
- a) collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati (cioè collocazione all'interno dell'Unità Operativa/ Servizio/ Ufficio in luogo in cui il carico di lavoro risulti più o meno importante in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati; collocazione all'interno dell'Unità Operativa/Servizio/Ufficio in luogo in cui è richiesto il possesso di maggiore o minore bagaglio professionale al fine del raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati);
 - b) funzionalità della partecipazione ai singoli progetti (cioè grado di funzionalità dell'attività del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati);
 - c) grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi stessi, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale (cioè grado di contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati).

Per ogni criterio viene stabilita una scala di valori che il Dirigente responsabile dovrà tenere in considerazione nell'attribuzione della quota

di incentivazione ad ogni singolo dipendente partecipante al raggiungimento degli obiettivi posti.

Tale scala di valori viene graduata:

per il criterio sub a) → da 0 a 2

per il criterio sub b) → da 0 a 4

per il criterio sub c) → da 0 a 9

Il Dirigente responsabile dell'attribuzione del trattamento economico accessorio nella valutazione dovrà attenersi ai criteri inseriti nella scheda di cui all'allegato n. 2 parte integrante e sostanziale del presente contratto.

La somma dei valori riferiti ai criteri di cui sopra costituisce strumento per determinare la quota spettante ad ogni singolo operatore dell'Unità operativa/servizio/ufficio seguendo il sottoriportato procedimento:

$$\frac{\text{Fondo incentiv. prod. coll. di unità operativa/ servizio/ufficio}}{\text{somma dei valori unità operativa/servizio/ufficio}} \times \text{somma valori del singolo operatore} = \text{Incentivazione spettante al singolo dipendente}$$

- 9) Il Dirigente responsabile dell'assegnazione dell'incentivazione collettiva non potrà attribuire, a ciascun dipendente cui è preposto, una quota inferiore al 70%, con la salvaguardia sopraindicata, di quella individuale ricevuta per costituire il fondo di unità operativa, secondo quanto stabilito rispettivamente ai precedenti punti 2) e 3) del presente accordo. La quota liquidata mensilmente in acconto non potrà essere inferiore a quella corrisposta, sempre mensilmente, nel 2004. Il contenuto della scheda di valutazione di Unità Operativa/Servizio/Ufficio deve essere portato a conoscenza, a cura del relativo responsabile, a ogni singolo dipendente interessato, il quale firmerà per presa visione la scheda. Eventuali, motivate richieste di riesame della scheda di valutazione, da inoltrare al competente responsabile di struttura entro 5 giorni dal momento di presa visione, saranno da quest'ultimo esaminate per una decisione definitiva; ciò dovrà avvenire alla presenza del lavoratore interessato, del competente Dirigente di unità operativa e di un rappresentante sindacale

ove richiesto dal dipendente; il riesame dovrà aver luogo entro 15 giorni dalla data di protocollo della domanda.

In caso di valutazione completamente negativa, il Responsabile dell'Unità operativa, tramite il Direttore della Struttura di riferimento ed il Responsabile dell'U. Op. "Personale dipendente", avvierà un confronto con le Organizzazioni sindacali finalizzato ad individuare le azioni da attivare.

Con gli stessi criteri stabiliti al punto 8, verranno altresì distribuite le risorse eventualmente residue dei fondi contrattuali degli anni precedenti destinati ad incrementare il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi.

- 10) La parte di incentivazione pari al 70% della quota determinata a' sensi dei citati punti 2) e 3), verrà ridotta in ragione dei mesi interi (30 gg.), anche non continuativi, non lavorati dal dipendente su base annua; la stessa quota spetterà al dipendente purché gli obiettivi di budget assegnati all' Unità Operativa/Servizio/Ufficio di impiego siano stati raggiunti.
- 11) Il personale neo assunto a tempo indeterminato ed a tempo determinato (con esclusione dei dipendenti assunti per mobilità e coloro che, assunti tramite procedure concorsuali, abbiano già maturato una precedente esperienza di lavoro, di almeno 6 mesi, nel profilo di assunzione, oppure ad esso riconducibile – per il personale di assistenza OTAA/OSS – presso aziende del Servizio Sanitario Nazionale) che nell'anno solare di assunzione non maturi una anzianità di servizio di almeno sei mesi, non sarà assoggettato a "verifica" annuale, come previsto nei punti precedenti, e non sarà destinatario di alcun compenso incentivante (parte fissa e variabile). Una volta maturato il periodo di cui sopra, il beneficio economico di cui trattasi decorrerà dal 1° giorno del mese successivo al semestre predetto.

B – VALUTAZIONE DI ÈQUIPE

- 1) Le parti individueranno annualmente entro il 31.12 dell'anno precedente quelle Unità Operative destinatarie di una quota aggiuntiva di

incentivazione per ogni dipendente ivi impiegato al fine di compensare il conseguimento di obiettivi aziendali in un contesto di particolare difficoltà operativa in ragione del carico di lavoro richiesto o di soluzioni organizzative funzionali al miglioramento degli indicatori delle performance aziendali.

- 2) Tale quota aggiuntiva sarà espressa in termini percentuali e sarà calcolata sulla quota determinata secondo la formula di cui alla lettera A) punto 3° del presente verbale. Il finanziamento di tale somma percentuale aggiuntiva viene effettuato con risorse nuove destinate dal C.C.N.L. 19.4.04 a incrementare il fondo per la produttività collettiva e dalle risorse già destinate, alla produttività, dall'art. 1, c. 59 della L. 662/96.
- 3) Per l'anno 2005 le Unità Operative destinatarie dell'incremento sono quelle di seguito elencate, così come le relative percentuali di incremento, o i valori, a fianco indicati:

ANNO 2005				
<i>Unità Operativa/Servizio/Ufficio</i>	<i>Profilo</i>	<i>Percentuale/Valori di incremento</i>	<i>Costo annuo presunto</i>	<i>Obiettivi</i>
UU.OO di Geriatria, Lungodegenza e Medicina generale	infermieri	+ 70%	77.000,00	Secondo quanto indicato negli accordi di budget anni 2005-2006 e per mantenere il livello quantitativo e qualitativo dell'assistenza, nonché la continuità della stessa
UU.OO di Geriatria, Lungodegenza e Medicina generale	Oss, Otaa	+ 40%	40.000,00	
Cup-Cassa	personale addetto	+ 35%	12.000,00	
Sala parto	ostetriche	+ 50%	18.000,00	
Pronto soccorso	infermieri (cat. D, Ds)	+ 50%	46.000,00	
Unità operative ospedaliere (*)	Inf., ostetr., oss, otaa	18 euro/turno notturno secondo i criteri sottoindicati (*)	82.000,00	
Gruppo operatorio Cittadella (**)	infermieri	20 euro/turno in pr. disponib. secondo i criteri sottoindicati (**)	25.000,00	
Unità operative ospedaliere (***)	pers. sanitario	3 euro/ora notturna o festiva effettuata in pr. disponib. secondo i criteri sottoindicati (***)	20.000,00	
TOTALE			320.000,00	
(*) tenendo in considerazione, come parametro di valutazione, il numero di turni notturni (dalle 22 alle 6) svolti oltre i 50 turni annui, fino ad un massimo di 78 turni;				
(**) tenendo in considerazione, come parametro di valutazione, i turni di pronta disponibilità svolti oltre il numero di 72 turni all'anno;				
(***) tenendo in considerazione, come parametro di valutazione, il numero di ore notturne o festive effettuate in pronta disponibilità, oltre le 30 ore annue.				

- 4) La ripartizione di tali quote percentuali aggiuntive fra i singoli operatori dell'Unità Operativa/Servizio/Ufficio avverrà con i criteri individuati al precedente punto 8) del presente verbale.
- 5) A titolo sperimentale, al Direttore Sanitario e Amministrativo viene data la facoltà di disporre motivatamente di una somma annua, comprensiva degli oneri a carico dell'azienda, pari a € 23.500,00 per il Direttore Sanitario e, tenuto conto del persistere del blocco del turn-over che coinvolge principalmente il personale amministrativo e tecnico, di una somma pari ad € 23.500,00 per il Direttore Amministrativo. Tali disponibilità sono finanziate con le risorse di cui agli art. 12, 26 e 27 del vigente atto aziendale relativo allo svolgimento dell'attività libero professionale, utilizzabili a tal fine (2,5% della quota dovuta ai dirigenti interessati), da assegnare a titolo di incentivazione a équipe (anche trasversali) e/o ad operatori che si renderanno disponibili ad accettare formule di lavoro flessibile (con o senza orario aggiuntivo) per far fronte a necessità contingenti cui non risulti possibile far fronte con nuove assunzioni. Con la somma a disposizione del Direttore Sanitario dovrà essere compensata, con esclusione dei dipendenti destinatari delle indennità ex artt. 26 e 27 del C.C.N.L. 19/4/2004, anche la disponibilità del personale operante nel territorio, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi programmati per gli anni di riferimento.
- 6) Al personale amministrativo e tecnico di cat. D e Ds, nonché del personale del ruolo tecnico di cui all'art. 18, 1° comma, che svolge effettivamente "particolari funzioni di responsabilità", che per contenuti sia da ricollegare a quella prevista dall'art. 10, 1° comma del CCNL 20.9.01, II° biennio di parte economica, viene attribuita una quota di incentivazione alla produttività aggiuntiva rispetto a quella parametrata a' sensi del presente accordo fino ad un massimo, per le categorie D e Ds, di € 1.678,00 annui. A tale finalità vengono destinati € 50.000,00 annui lordi del fondo sub B.
- L'individuazione dei beneficiari viene operata di anno in anno dal Direttore Amministrativo su segnalazione dei direttori di U.O.A. dell'area

di riferimento (amministrativa e tecnica). Di ciò sarà data comunicazione alle OO.SS.. Sono esclusi dal beneficio i destinatari di posizione organizzativa.

* * * * *

Letto, confermato e sottoscritto.

<u>PARTE PUBBLICA</u>	<u>PARTE SINDACALE</u>
F.TO Dott. Pietro Gonella Direttore Generale A.ULSS 15	F.TO Sig.a Mary Pallaro Rappresentante e coordinatore delle R.S.U.
F.TO Dott.a Maria Giacobbo Direttore Sanitario A.ULSS 15	F.TO Sig.a Raffaella Megna Rappresentante sindacale C.G.I.L.
F.TO Dott. Igino Eleopra Direttore Amministrativo A.ULSS 15	F.TO Sig. Adriano Pozzato Rappresentante sindacale C.I.S.L.
F.TO Dott. Carlo Scapin Direttore Servizi Sociali A.ULSS 15	Sig. Natale Vernuccio Rappresentante sindacale U.I.L. (<i>assente</i>)
F.TO Dott. Maurizio Zanon Dirigente Responsabile U.O. Personale Dipendente A.ULSS 15	F.TO Sig. Pietro Cella Rappresentante sindacale SNATOSS
F.TO Dott. Tullio Zampieri Dirigente Responsabile U.O. Gestione Giuridica A.ULSS 15	F.TO Sig. Leopoldo Pettenuzzo Rappresentante Sindacale F.I.A.L.S.
F.TO Dott. Francesco Bisetto Dirigente Medico P.O. Camposampiero A.ULSS 15	
F.TO Dott. Gilberto Bombace Dirigente Medico P.O. Cittadella A.ULSS 15	