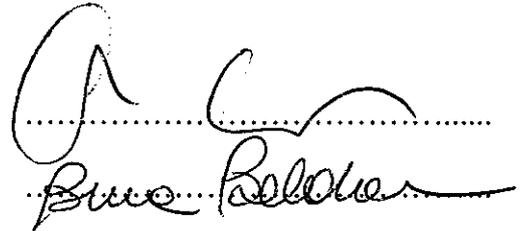


**IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA – ANNO 2006, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI RELATIVI FONDI PER IL BIENNIO 2004 / 2005**

Per l'Azienda U.S.L. di Forlì

Direttore Amministrativo, Dott. Sandro Casoli  
 (per delega del Direttore Generale)



Direttore Sanitario, Dott.ssa Bruna Baldassarri  
 Dirigente Responsabile dell'Unità di Coordinamento delle Strutture di Supporto alla Direzione Aziendale, Dott. Vittorio Fabbri

Dirigente Responsabile delle Politiche per lo Sviluppo e l'Organizzazione del Personale e dell'Attività Libero – Professionale Intramoenia, Dott. Ivan Arfelli o Raffelli



Direttore Presidio Ospedaliero Dott.ssa Maria Grazia Stagni

Direttore Area Dipartimentale Personale, Amministrazione e Finanza

Per le Organizzazioni Sindacali

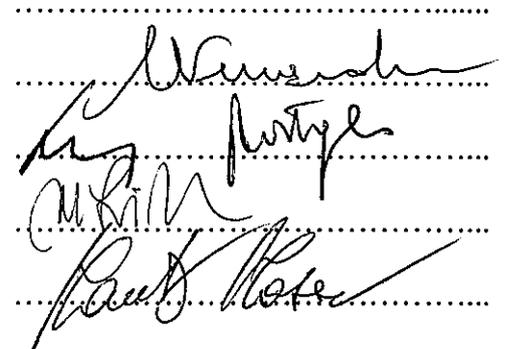
AUPI

SNABI – SDS

FPS – CISL Dirigenti

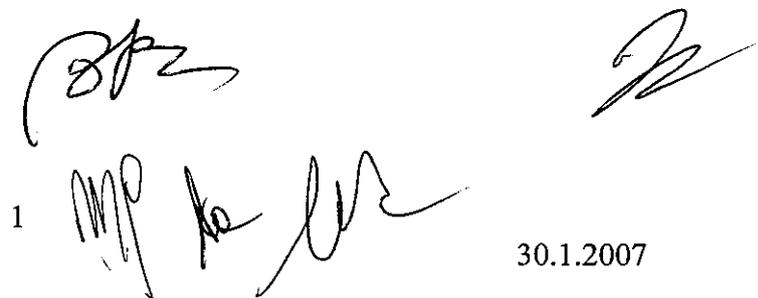
FP – CGIL Dirigenza

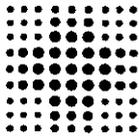
UIL – FPL Dirigenza



Il giorno 30 GEN. 2007 a seguito della contrattazione, realizzatasi tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale dell'Area di contrattazione della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, in ordine alla materia della retribuzione di risultato – anno 2006, si è pervenuti alla conclusione della presente ipotesi di contratto collettivo concernente la retribuzione di risultato anno 2006, con la precisazione che si provvederà alla sottoscrizione definitiva una volta concluso l'iter procedimentale di cui all'art. 5, comma 4, del C.C.N.L. sottoscritto in data 3.11.2005.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO





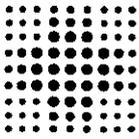
La presente contrattazione collettiva per il personale appartenente all'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa si colloca in una fase di profonde evoluzioni concernenti sia il rapporto fra Stato e Regioni, in attuazione di quanto previsto dalla riforma del Titolo V della Costituzione, sia l'identificazione delle funzioni più specificamente proprie delle figure dirigenziali operanti nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni e sia il processo di progressiva attuazione degli elementi di innovazione istituzionale introdotti dalla L. R. n. 29 / 2004, con riferimento, in particolare, alle funzioni delle aziende sanitarie, alla loro governance, alle relazioni funzionali all'interno delle medesime e con i soggetti esterni, tra cui primariamente la Regione e gli Enti Locali.

Alla luce di tali modificazioni nel complessivo quadro di riferimento in cui si colloca il settore sanitario le Parti prendono, innanzi tutto, atto degli indirizzi forniti dalla Regione Emilia – Romagna con la Deliberazione di Giunta n. 1134 del 31.7.2006, in particolare, per quanto rileva in questa sede, con riferimento alla necessità di assicurare che la applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche vengano inquadrati in un sistema di generale coerenza rispetto agli obiettivi del SSR e della Amministrazione, privilegiando la finalizzazione delle risorse stesse ad obiettivi di sviluppo e miglioramento oggettivamente individuati e riscontrabili nella loro realizzazione, anche al fine di superare logiche di automatismo e di distribuzione generalizzata, derivandone l'impegno, da parte di tutti i soggetti partecipanti, ad orientare la contrattazione alla conferma ed al consolidamento dei sistemi di valutazione come metodo per lo sviluppo delle professionalità e per la loro valutazione economica, impiegando allo scopo, quanto ad ambiti organizzativi e dirigenti interessati, idonei criteri selettivi in grado di configurarsi anche quali strumenti gestibili in maniera coerente con l'evolversi della programmazione aziendale.

Si condivide inoltre una sempre più approfondita presa di coscienza riguardo al significato e alla importanza, nell'ambito delle organizzazioni pubbliche, in generale, e di quelle sanitarie, in particolare, della valutazione. Essa infatti evidenzia in modo netto l'evoluzione del criterio di controllo da una accezione classica, ove era intesa come attività di riesame attuata secondo parametri preesistenti e finalizzata, soprattutto, all'erogazione di misure sanzionatorie, ad una accezione più moderna e di più ampia estensione, nella quale, accanto alle procedure di regolarità, è aggiunto ed enfatizzato anche l'aspetto del controllo – impulso e del controllo – guida funzionale dell'attività di direzione, cui era stato talora, in passato, di ostacolo anche il prevalere del cosiddetto approccio "massimalista" nel rapporto tra SSN e cittadino – utente, in forza del quale era considerato doveroso del primo ricercare comunque un risultato, anche se minimo, ed anche se conseguito con il massimo costo; una logica questa che ora deve essere più correttamente rivista (tenuto conto della acquisita coscienza di un quadro di risorse limitate in cui ogni impiego delle stesse finalizzato ad un determinato scopo si traduce nella riduzione della disponibilità per una diversa destinazione) alla luce, in primo luogo, del criterio della appropriatezza (visto anche sotto il profilo della proporzionalità), ripetutamente indicato dallo stesso D. Lgs. 502 / 1992, e successive modificazioni ed integrazioni, come metodo di azione che deve essere tenuto costantemente di mira nello svolgimento delle attività di competenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Coerentemente con quanto sopra espresso le Parti prendono altresì atto che gli ampi processi di riforma intervenuti nel corso degli ultimi anni hanno determinata la modifica di numerosi parametri di riferimento nelle organizzazioni pubbliche ed hanno comportato una evoluzione sostanziale della questione della valutazione del personale e, soprattutto, della dirigenza. Nello specifico ambito dei terminali operativi del Servizio Sanitario Nazionale la transizione da un sistema di meccanismi, quantomeno formalmente, esterni alla gestione operativa ad un sistema nel quale l'Azienda, nel quadro definito dai contratti collettivi, è libera e responsabile delle proprie scelte nel definire e governare le principali leve di gestione delle risorse umane, ha conferito un ruolo centrale alla adozione di nuovi meccanismi di controllo del lavoro ed ha comportato l'introduzione di nuove

30.1.2007



competenze a questi associati nonché la necessità di una modifica dell'approccio degli operatori allo svolgimento della propria attività.

In linea di piena continuità con tali assunti la L. R. n. 29 / 2004 dà ampio rilievo al tema della valorizzazione delle risorse umane e professionali, in particolare, per quanto rileva in questa sede, attraverso l'attribuzione della più ampia possibilità di elaborazione e di proposta rivolte alla direzione generale rispetto alle scelte di governo aziendale. Si tratta, come è ben evidente di uno strumento di promozione del coinvolgimento strutturato delle diverse espressioni professionali ai processi di sviluppo e di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi, che trova un proprio snodo imprescindibile nella integrazione professionale ed organizzativa, obiettivi strategici della programmazione regionale cui devono pertanto essere finalizzati anche i sistemi di partecipazione, restando altresì inteso che alla luce della effettiva condivisione dei percorsi decisionali, e delle relative ricadute, occorrerà commisurare la concreta ripartizione delle risorse disponibili.

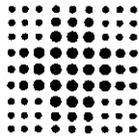
#### GLI OBIETTIVI DI RILEVANZA AZIENDALE

Alla luce delle considerazioni sopra esposte emerge in maniera evidente l'importanza dei contributi specifici che i dirigenti appartenenti alla presente area di contrattazione sono chiamati, ciascuno ovviamente con riferimento alle peculiari sfere di competenza (personali e / o connessi al rispettivo profilo professionale di inquadramento). Ciò risulta particolarmente vero in questo momento di delicato passaggio, in cui sta maturando la elaborazione del nuovo Atto Aziendale, formulato sulla base delle prescrizioni contenute nella delibera di Giunta Regionale n. 86 del 30.1.2006, che cercherà di costruire, per quanto rileva in questa sede, un sistema organizzativo complessivamente ispirato al principio della integrazione reciproca tra le varie aree di attività, nel quadro di una architettura istituzionale basata sulla volontà di perseguire lo sviluppo individuale, personale e professionale dei dirigenti interessati, chiamando a collaborare in vista di questo traguardo sia l'Azienda come struttura complessiva datoriale, sia i singoli dirigenti, con pari dignità e livello di responsabilizzazione (ferme peraltro, ovviamente restando, le caratteristiche degli specifici ruoli). In tal modo si ritiene possibile, in particolare, favorire una consapevole condivisione dei processi di determinazione delle strategie aziendali, imprimendo pertanto una decisa accelerazione verso il consolidamento di una "corporate governance" che, esaltando le distinte funzioni di governo e di gestione dell'Azienda, assicuri la più completa aderenza delle attività realizzate agli obiettivi strategici individuati dalla Direzione Generale in stretta connessione con le indicazioni in proposito provenienti dai soggetti politico - istituzionali (in primo luogo Enti Locali del territorio di riferimento e Regione) con cui l'Amministrazione è tenuta a confrontarsi. In particolare in questa fase di complessiva riorganizzazione le finalità di carattere più generale sono riconducibili: a) alla necessità di realizzare un sempre più stretto collegamento tra le attività di produzione diretta dei servizi resi al cittadino - utente e le funzioni di supporto, sia di natura sanitaria sia di carattere tecnico - amministrativo; b) all'innalzamento dei livelli di efficienza, efficacia ed economicità delle prestazioni professionali specialistiche prodotte, la cui offerta dovrà altresì essere resa costantemente coerente, in maniera prioritaria, con i bisogni formulati dalla comunità territoriale di riferimento (sia nelle sue componenti individuali sia nelle sue forme di espressione collettive ed economiche) nonché con i programmi e i progetti elaborati a livello di Area Vasta, sempre in vista del raggiungimento di un livello qualitativo delle prestazioni sempre maggiore in un quadro di risorse impiegate economicamente sostenibile.

#### L'ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La notevole rilevanza dei progetti di riassetto aziendale che sono attualmente in via di attuazione, o di elaborazione, induce a ritenere necessario utilizzare, ai fini del raggiungimento degli obiettivi

30.1.2007



generali sopra sinteticamente enunciati (e destinati a ricevere una puntuale definizione nelle opportune sedi), la leva della retribuzione di risultato da destinare ai Dirigenti della presente area di contrattazione, dando in ogni caso attuazione, anche in questa sede, alle previsioni di cui alla già richiamata Deliberazione di Giunta n. 1134 del 31.7.2006, precedentemente citate, allo scopo di correlare il trattamento economico erogato, inteso in senso complessivo, con l'impegno di flessibilità, la capacità di adeguamento ai mutamenti in via di realizzazione e, da ultimo, ma non per importanza, la disponibilità dei professionisti di cui si tratta a proporsi come soggetto collettivo attivo nell'ambito delle trasformazioni della Amministrazione.

Pertanto, come più rispondenti alla effettiva valenza delle attività svolte dai professionisti dell'area contrattuale in argomento si possono individuare le seguenti forme di retribuzione di risultato, da finanziarsi con le risorse provenienti dallo specifico fondo contrattuale di cui al paragrafo successivo:

- a) Individuazione con decorrenza 1.10.2006 dell'ammontare delle quote individuali di retribuzione di risultato in misura identica per aree omogenee, determinate sulla base della combinazione dei seguenti criteri:
- complessità dell'attività;
  - presenza della attività di guardia e attivazione del servizio di pronta disponibilità;
  - carattere usurante della attività prestata;
  - riconosciuta responsabilità su processi complessi con particolare riferimento alle relazioni fra strutture diverse;
  - natura prevalentemente gestionale o professionale delle attività svolte;
- b) Fissazione, nell'ambito dell'istituto della retribuzione di risultato, del principio della omogeneità di trattamento all'interno dei diversi dipartimenti, da raggiungersi peraltro in maniera graduale nel triennio 2006 – 2008, secondo lo schema sotto riportato a valere con decorrenza 1.10.2006:

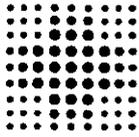
**BIOLOGI - CHIMICI - PSICOLOGI - FISICI - FARMACISTI**

STRUTTURE	RETRIBUZIONE RISULTATO MENSILE DIRIGENTI	RETRIBUZIONE RISULTATO MENSILE DIRETTORI STRUTTURA COMPLESSA
NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	170,00	210,00
SALUTE DONNA INFANZIA	170,00	210,00
SIMAP	170,00	210,00
SALUTE ANZIANI	170,00	210,00
SERT	170,00	210,00
SERVIZIO FARMACEUTICO TERRITORIALE	170,00	210,00
LABORATORIO ANALISI	410,00	530,00
ANATOMIA PATOLOGICA	410,00	530,00
ONCOLOGIA - LABORAT. BIOMEDICO	410,00	530,00
FARMACIA OSPEDALIERA	410,00	530,00

**RUOLO TECNICO PROFESSIONALE E AMMINISTRATIVO E DIRIGENTI PROFESSIONI SANITARIE**

STRUTTURE	RETRIBUZIONE RISULTATO MENSILE DIRIGENTI	RETRIBUZIONE RISULTATO MENSILE DIRETTORI STRUTTURA COMPLESSA
UOIA	260,00	300,00
SPSAL	260,00	300,00
SPPA	260,00	300,00
COSTI COMUNI DISTRETTO	260,00	300,00

30.1.2007

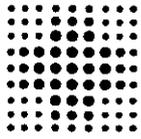


STAFF AZIENDALI	260,00	300,00
INGEGNERIA CLINICA	260,00	540,00
SERVIZIO INFERMIERISTICO	260,00	540,00
SISTEMA INFORMATICO	260,00	540,00
ATTIVITÀ TECNICHE E PATRIMONIO	260,00	540,00
ECONOMATO, LOGISTICA E GESTIONE SERVIZI ALBERGHIERI	260,00	540,00
ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI	260,00	540,00
BILANCI E PROGRAMMAZ. FINANZIARIA	260,00	540,00
VALUTAZIONE DEL PERSONALE	260,00	540,00
AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	260,00	540,00
RELAZIONI SINDACALI	260,00	540,00
SEGRETERIA GENERALE	260,00	540,00
UFF. AMM.VO DIPART. PREVENZIONE	260,00	540,00

con la precisazione che i predetti importi, nei limiti della capienza dei rispettivi fondi, saranno erogati a consuntivo, ferme restando nel frattempo le quote mensili attualmente corrisposte fermo restando il rispetto della disposizione di cui all'art.11 del C.C.N.L. sottoscritto in data 5.7.2006. Qualora le residue disponibilità non fossero sufficienti si procederà alla distribuzione delle somme effettivamente disponibili in misura proporzionale alle quote individuali determinate sulla base del sopra riportato prospetto, fermo restando il rispetto della disposizione di cui all'art.11 del C.C.N.L. sottoscritto in data 5.7.2006.

- c) Individuazione con decorrenza 1.10.2006 di una quota minima per il personale avente titolo, pari ad € 170,00 (corrispondente ad una retribuzione di risultato annua complessiva di € 2.040,00), fatto salvo quanto indicato nella precisazione finale del punto precedente;
- d) Incremento del fondo tramite le risorse regionali pari all'1 %, da negoziare annualmente sulla base degli obiettivi regionali di miglioramento e di riduzione delle liste di attesa;
- e) Le parti assumono l'impegno di riesaminare congiuntamente, con riferimento alla attuazione dell'istituto per l'anno 2007, la tempistica e le modalità di erogazione degli emolumenti di cui al presente contratto, tenuto conto della evoluzione della disciplina che si verificherà a livello di contrattazione nazionale e delle indicazioni provenienti dal livello regionale intese ad accentuare l'importanza dei momenti di valutazione e verifica dei risultati e delle prestazioni (vedasi, da ultimo, in tal senso la Direttiva alle Aziende approvata con delibera della Giunta Regionale n. 86 / 2006);
- f) Individuazione nella misura annua di € 7.800,00 (corrispondenti a € 650,00 mensili, con erogazione mensile a titolo di acconto di una quota mensile di € 550) della retribuzione di risultato dei direttori di macro strutture, dei direttori di dipartimento, di aree dipartimentali, dei direttori di aree funzionali e dei direttori di programma speciale, con la precisazione che per tali tipologie di dirigenti i rispettivi obiettivi sono collegati a quelli assegnati al Direttore Generale dalla Regione, e il riconoscimento del raggiungimento degli obiettivi medesimi sarà effettuato nella stessa misura in cui l'Amministrazione Regionale dichiarerà raggiunti gli obiettivi annuali del Direttore Generale;
- g) Qualora a consuntivo, una volta completata la attribuzione delle quote individuali come sopra definite, risultassero, per l'anno 2007, residue disponibilità nei fondi per la retribuzione di risultato, salvo diversa successiva intesa, esse saranno distribuite ai dirigenti di cui alla presente area di contrattazione in misura proporzionale alla quota già percepita nel corso dell'anno di competenza;
- h) Le parti concordano che se dalle verifiche finali annuali del rispetto degli obiettivi risultasse un raggiungimento solo parziale, si procederà al conguagli in negativo proporzionalmente a

30.1.2007



carico di tutto il personale dell'equipe interessata, gli importi non distribuiti costituiranno residue disponibilità del fondo in argomento;

- i) Le parti concordano che per tutti i periodi di assenza per maternità, nonché per i periodi di malattia eccedenti i 90 giorni cumulativi di assenza nell'anno, al dirigente non compete alcun compenso a titolo di retribuzione di risultato, le risorse rimaste inutilizzate per tali motivi verranno ridistribuite fra i componenti delle équipes nel cui ambito si sono verificate le suddette assenze;
- l) Le parti concordano che, dalla data 1.10.2006, non accede all'istituto della retribuzione di risultato il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato prima del compimento di un periodo di 8 mesi di servizio (fatti salvi i casi di rapporti disciplinati dall'art. 15 - septies), né il personale in periodo di prova;
- m) Le parti concordano che per il personale dirigente con rapporto di lavoro esclusivo a impegno ridotto la retribuzione di risultato, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati, è corrisposta nella misura stabilita per la struttura organizzativa aziendale di appartenenza, proporzionalmente ridotta in relazione alla prestazione lavorativa assicurata;
- n) Le parti concordano che in sede di revisione dei fondi, anche a seguito dei futuri rinnovi contrattuali che prevedano l'incremento del fondo di cui al presente accordo si procederà, nel limite di tale incremento, a ridurre il divario attualmente esistente che penalizza il personale del territorio.

Per le parti non modificate dal presente contratto collettivo integrativo aziendale si confermano i contenuti di cui ai verbali di intesa in materia di retribuzione di risultato sottoscritti in sede aziendale in data 28.2.2002 e in data 26.11.2002, nonché al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 31.7.2002.

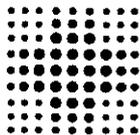
#### LA CONSISTENZA DELLE RISORSE DISPONIBILI

#### ART 51 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – PERSONALE DIRIGENZA SANITARIA – ANNI 2004 - 2005 E 2006

	ANNO 2004	ANNO 2005	ANNO 2006
Fondo Retribuzione di Risultato Anno 1998	196.520,80	196.520,80	196.520,80
Fondo Qualità Prestazione Individuale Anno 1998	3.446,35	3.446,35	3.446,35
<b>Fondo consolidato al 31.12.2001</b>	<b>199.967,15</b>	<b>199.967,15</b>	<b>199.967,15</b>
Art. 52 c. 5, lett. b) – 1 % M. Sal. 1997 (€ 1.969.526,98)*	19.695,27	19.695,27	19.695,27
Incremento per aumento dotazione organica 31.12.2001 - Art. 53 CCNL 8.6.2000	16.010,16	16.010,16	16.010,16
Riduzione per trasferimento al fondo per la retribuzione di posizione nella misura del 15 % del fondo 1998 (€ 196.520,80) - Art. 61 CCNL 5.12.1996	-29.478,12	-29.478,12	-29.478,12
<b>TOTALE FONDO ANTE C.C.N.L. 3.11.2005</b>	<b>206.194,46</b>	<b>206.194,46</b>	<b>206.194,46</b>
Decurtazione di € 1.008,44 per dipendente in servizio al 31.12.2003 (n. 50) - Art. 51, c. 3, C.C.N.L. 3.11.2005	-50.422,00	-50.422,00	-50.422,00
Integrazione Fondo pari a € 221,13 per ciascun dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31.12.2003 (n. 49 unità) e a € 292,63 per n. 1 dirigente delle professioni infermieristiche in servizio al 31.12.2003 - Art. 11, c. 3, CCNL 5.7.2006	0	0	11.128,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>155.772,46</b>	<b>155.772,46</b>	<b>166.900,46</b>

\* Risorse Aggiuntive Regionali

30.1.2007



**ART 56 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – PERS. DIRIG. TECN. PROF. – ANNI 2004 - 2005 E 2006**

	ANNO 2004	ANNO 2005	ANNO 2006
Fondo Retribuzione di Risultato	51.073,17	51.073,17	51.073,17
Fondo Qualità Prestazione Individuale	914,97	914,97	914,97
<b>Fondo consolidato al 31.12.1997</b>	<b>51.988,14</b>	<b>51.988,14</b>	<b>51.988,14</b>
Art. 52 c. 5, lett. b) – 1 % M. Sal. 1997 (€ 421.304,88)*	4.213,05	4.213,05	4.213,05
<b>TOTALE FONDO ANTE C.C.N.L. 3.11.2005</b>	<b>56.201,19</b>	<b>56.201,19</b>	<b>56.201,19</b>
Decurtazione di € 900,00 per dipendente in servizio al 31.12.2003 (n. 13) - Art. 51, c. 3, C.C.N.L. 3.11.2005	-11.700,00	-11.700,00	-11.700,00
Integrazione Fondo pari a € 292,63 per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2003 - Art. 11, c. 3, CCNL 5.7.2006 (n. 13 unità)	0	0	3.804,19
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>44.501,19</b>	<b>44.501,19</b>	<b>48.305,38</b>

\* Risorse Aggiuntive Regionali

**ART 56 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – PERS. DIRIG. AMMINISTRATIVA – ANNI 2004 - 2005 E 2006**

	ANNO 2004	ANNO 2005	ANNO 2006
Fondo Retribuzione di Risultato	62.133,41	62.133,41	62.133,41
Fondo Qualità Prestazione Individuale	1.059,14	1.059,14	1.059,14
<b>Fondo consolidato al 31.12.1997</b>	<b>63.192,55</b>	<b>63.192,55</b>	<b>63.192,55</b>
Art. 52 c. 5, lett. b) – 1 % M. Sal. 1997 (€ 475.875,27)*	4.758,75	4.758,75	4.758,75
Incremento per aumento dotazione organica 31.12.2001 - Art. 53 CCNL 8.6.2000	2.065,83	2.065,83	2.065,83
Riduzione per trasferimento al fondo per la retribuzione di posizione nella misura del 15 % del fondo (€ 62.133,41) - Art. 61 CCNL 5.12.1996	-9.320,01	-9.320,01	-9.320,01
<b>TOTALE FONDO ANTE C.C.N.L. 3.11.2005</b>	<b>60.697,12</b>	<b>60.697,12</b>	<b>60.697,12</b>
Decurtazione di € 900,00 per dipendente in servizio al 31.12.2003 (n. 9) - Art. 51, c. 3, C.C.N.L. 3.11.2005	-8.100,00	-8.100,00	-8.100,00
Integrazione Fondo pari a € 292,63 per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2003 - Art. 11, c. 3, CCNL 5.7.2006 (n. 9 unità)	0	0	2.633,67
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>	<b>52.597,12</b>	<b>52.597,12</b>	<b>55.230,79</b>

\* Risorse Aggiuntive Regionali

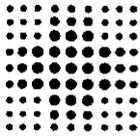
Letto, confermato e sottoscritto

Forlì, 30 GEN. 2007

Per l'Azienda U.S.L. di Forlì

Direttore Amministrativo, Dott. Sandro Casoli

30.1.2007



(per delega del Direttore Generale)

Direttore Sanitario, Dott.ssa Bruna Baldassarri  
Dirigente Responsabile dell'Unità di Coordinamento delle  
Strutture di Supporto alla Direzione Aziendale, Dott.  
Vittorio Fabbri

Dirigente Responsabile delle Politiche per lo Sviluppo e  
l'Organizzazione del Personale e dell'Attività Libero -  
Professionale Intramoenia, Dott. Ivan Arfelli o Raffelli

Direttore Presidio Ospedaliero Dott.ssa Maria Grazia Stagni

Direttore Area Dipartimentale Personale, Amministrazione  
e Finanza

Per le Organizzazioni Sindacali

AUPI

SNABI - SDS

FPS - CISL Dirigenti

FP - CGIL

UIL - FPL Dirigenza

.....

.....