



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE OO.SS. DELL' AREA DEL COMPARTO IN TEMA DI PRODUTTIVITA' – Anno 2025

Nel tempo le disposizioni normo-contrattuali hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise azioni, finalizzate - all'interno del ciclo della performance - all'implementazione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, fortemente correlati con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

In quest'ottica, i sistemi di misurazione della performance organizzativa ed individuale - nel rispetto delle leggi e dei contratti vigenti - devono essere equi, trasparenti, caratterizzati da una differenziazione verificabile e di natura meritocratica, nonché integrati con il sistema di programmazione e controllo.

Il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 27.10.2025, tra l'altro, ha confermato:

- all'art.63 le modalità di costituzione e di utilizzo del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità 02.11.2022, stabilendo altresì le modalità di incremento del Fondo stesso;
- all'art.64 le modalità di costituzione e di utilizzo del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art.103 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità 02.11.2022, stabilendo altresì le modalità di incremento del Fondo stesso;

considerato inoltre che il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità 02.11.2022 all'art. 92 e all'art. 93 del Titolo X "Trattamento economico" – Capo I "Struttura della retribuzione e incrementi tabellari" ha previsto, quale parte costituente del trattamento accessorio, i premi correlati alla performance organizzativa e individuale e le risorse disponibili per finanziare tale voce.

Per quanto sopra esposto, tra la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le OO.SS. dell'area del Comparto,

si concorda quanto segue

Determinazione del fondo "Premialità e condizioni di lavoro"

Per l'anno 2025 la quota destinata alla premialità risulta pari a € 3.855.413,00, fatte salve eventuali modifiche derivanti da disposizioni normo-contrattuali; **tale quota non ricomprende gli incrementi previsti dal nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 27.10.2025.**

Risorse disponibili:

Nell'anno 2025 sono finalizzate alla premialità le seguenti risorse:

- la quota di € 3.855.413,00;
- eventuali risorse residue dell'anno 2025 derivanti dai fondi "Premialità e condizioni di lavoro" ed "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" al netto di quanto precisato al paragrafo successivo;
- eventuali risorse derivanti da disposizioni regionali e/o nazionali.

Utilizzo eventuali risorse residue derivanti dal fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"

Il 50% delle eventuali risorse residue in epigrafe saranno destinate al personale che:

- non abbia beneficiato di progressione economica all'interno delle aree nel triennio precedente e nell'anno in corso;
- nell'anno in corso non sia titolare di incarico di funzione medio o alto (tipologia prevista dal vigente CCNL);
- non abbia fruito, nell'anno in corso, di progressioni di cui all'art. 21 CCNL 02.11.2022.

Cell

questo

M 107 de

ASST

Fids

[Handwritten signature]

FALS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ASST

È condizione per l'accesso alla quota di risorse residue di cui al precedente periodo l'aver maturato nell'anno 2025 **almeno 120 giorni utili di presenza** (i giorni utili sono determinati sulla base dei criteri identificati nel paragrafo b – performance individuale - del presente accordo).

La misura massima della quota attribuita a ciascun dipendente avente titolo è quella prevista nella *Tabella E* del vigente CCNL 02.11.2022 relativa ai valori annui dei differenziali stipendiali, rapportata ai giorni utili di presenza indicati nel paragrafo performance organizzativa lett. a) e alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o part – time).

Nell'ipotesi in cui l'ammontare complessivo delle quote da attribuire agli aventi titolo ecceda le risorse a disposizione, si procederà alla riduzione percentuale nei riguardi indistintamente di tutti gli interessati.

Per il personale in distacco sindacale, non sono considerati utili i giorni in distacco.

Ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione

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

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

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

Il personale con un servizio utile inferiore a 31 giorni non ha diritto alla retribuzione di produttività.

a) Performance organizzativa (70% delle risorse disponibili)

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

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

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

% raggiungimento obiettivi	quota fondo attribuita
Superiore al 90% e sino al 100%	100

Superiore all'80% e sino al 90%	85
Superiore al 70% e sino all'80%	80
Superiore al 50% e sino al 70%	Quota incentivo produttività uguale alla percentuale raggiunta
Uguale o inferiore al 50%	Nessuna incentivazione

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

Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:

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

In caso di raggiungimento di **almeno 4 mesi di giorni utili (pari a 120 giorni utili)** verranno considerati validi ai fini della corresponsione del saldo della produttività anche i primi 45 giorni di malattia nel corso dell'anno, le gravi patologie ex art. 43 CCNL 21/05/2018 e il congedo di maternità o paternità (interdizione obbligatoria).

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

Per il personale in distacco sindacale, così come previsto dall'art. 11 del CCNL 02/11/2022, al fine della retribuzione relativa alla performance organizzativa, per i giorni di distacco, viene attribuita di default la quota di raggiungimento degli obiettivi pari al 75%.

b) Performance individuale (30% delle risorse disponibili)

Il budget teorico di articolazione organizzativa è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di ciascuna area riportati al punto a), correlati all'entità del personale in forza all'articolazione stessa nell'anno, al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time). Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

All'interno delle singole articolazioni, la quota da attribuire a ciascun dipendente viene inoltre determinata tenendo conto dei giorni utili di presenza nonché del coefficiente di valutazione derivante dalla scheda del singolo dipendente.

Sono esclusi dai giorni lavorativi utili:

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

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

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

b.1) Differenziazione del premio individuale

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (30% delle risorse disponibili) trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, vale a dire punti: 4,90, 4,95 e 5,00.

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

classificazione personale	quota da erogare
Area del personale di supporto	€ 80,00
Area degli operatori	€ 85,00
Area degli assistenti	€ 95,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€ 120,00

A tale riguardo si definisce nel 10% del personale appartenente ad ogni area (con eventuale arrotondamento alla unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue:

ove il numero degli aventi titolo sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi.

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

- 1) conseguimento punteggio 5,00;
- 2) conseguimento punteggio 4,95;
- 3) conseguimento punteggio 4,90;
- 4) maggiore anzianità complessiva di servizio in Aziende sanitarie pubbliche;
- 5) maggiore anzianità anagrafica;

Nel caso in cui all'interno dell'Area tutti i beneficiari abbiano conseguito "punteggio 5" viene utilizzato quale primo criterio il "non aver percepito la maggiorazione nel biennio precedente".

Nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato).

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata in una unica soluzione a conclusione del processo di valutazione.

Il dipendente - per avere diritto alla maggiorazione in parola - dovrà, inoltre, avere maturato una presenza in servizio presso questa Azienda almeno pari a 6 mesi.

Quote da destinare ai Progetti Strategici Aziendali individuati per l'anno 2025:

- **Maneggio denaro**

Tale progetto ha la finalità di garantire agli operatori di sportello una copertura economica laddove fosse necessario rifondere il fondo cassa in dotazione in caso di ammanchi riscontrati in fase di chiusura degli incassi giornalieri.

Al personale coinvolto nel Progetto verrà riconosciuta una quota pro capite pari a € 200,00, rapportata ai giorni lavorativi utili ed alla tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno/tempo parziale).

L'ammontare economico di detto Progetto sarà finanziato mediante l'utilizzo di una percentuale massima dello 0,50% del fondo della produttività collettiva dell'anno 2025, così come specificato al paragrafo "Ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione" del presente CIA.

La quota spettante a ciascun partecipante verrà erogata a saldo, entro il mese di **maggio 2026**.

Misurazione in corso d'anno del grado di raggiungimento della performance.

A seguito della misurazione in corso d'anno del grado di raggiungimento della performance da parte del Nucleo di Valutazione, sono corrisposte quote di incentivazione in base ai seguenti criteri:

- 1) la valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi è correlata alla quota di performance organizzativa;
- 2) la valutazione ha cadenza ogni quadrimestre nei mesi di maggio, settembre 2025 e gennaio 2026, con riferimento ai quadrimestri precedenti;

Quota di erogazione mensile a fronte della valutazione quadrimestrale, da rapportare ai giorni utili di presenza nel mese.

classificazione personale	quota mensile
Area del personale di supporto	€ 54,00
Area degli operatori	€ 58,00
Area degli assistenti	€ 64,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€ 74,00

Nell'ipotesi in cui, a seguito delle attestazioni sul grado di raggiungimento della performance trimestrale, **il Nucleo di Valutazione accertasse che una determinata articolazione organizzativa non raggiunge la percentuale (%) minima "Superiore al 50"**, con la realizzazione degli obiettivi, **non si procederà** all'erogazione della relativa quota sino a nuova attestazione di conformità, senza effetto retroattivo e ne verrà data informativa preventiva alla RSU ed alle OO.SS. del Comparto.

Nel caso di attestazioni viziate da errori materiali, si provvederà a sanarli e, conseguentemente, all'erogazione delle quote non corrisposte.

Il saldo della performance organizzativa, salvo conguaglio positivo o negativo degli importi già erogati, è corrisposto al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi con attestazione del Nucleo di Valutazione, **entro il mese di maggio 2026.**

La quota della performance individuale verrà erogata in un'unica soluzione al termine del processo di valutazione, **entro il mese di maggio 2026.**

L'erogazione delle quote previste al paragrafo "Utilizzo eventuali risorse derivanti dal dal fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"" nonché di ulteriori avanzi verrà operata con le competenze stipendiali del mese di **novembre 2026.**

DURATA

Il presente accordo provvisorio è valido per l'anno 2025.

Legnano, il

17 NOV. 2025

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like G. Mancini, FIALS, and others.]



17 NOV. 2025

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE OO.SS.
DELL' AREA DEL COMPARTO IN TEMA DI PRODUTTIVITA' – Anno 2025**

PER L'AMMINISTRAZIONE




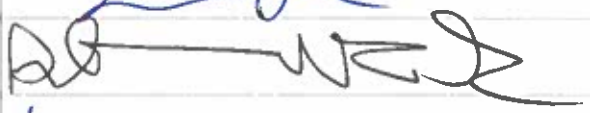




Dott. Francesco Laurelli	
Dott.ssa Maria Luigia Barone	
Dott. Valentino Lembo	
Dott. Giovanni Guido Guizzetti	
Dott. Andrea Colombo	
Dott.ssa Barbara Landonio	
Dirigente SC DAPSS	

Antonio Berardi
Valentino Lembo
Giovanni Guido Guizzetti
Andrea Colombo
Barbara Landonio
Dirigente SC DAPSS

RSU PERSONALE DEL COMPARTO

Attanasio Francesco	RSU	
Basile Ignazio	RSU	
Bianchini Roberto Amedeo	RSU	
Caimi Claudia Piera	RSU	
Carletta Salvatore Angelo	RSU	
Carlucci Antonio	RSU	
Cirielli Enza Maria	RSU	
De Caro Angelo	RSU	
Dirita Esterina	RSU	
Duma Debora	RSU	
Farruggio Gianluca	RSU	
Fatilli Emanuela Maria	RSU	
Finelli Antonio	RSU	

Attanasio Francesco
Basile Ignazio
Bianchini Roberto Amedeo
Caimi Claudia Piera
Carletta Salvatore Angelo
Carlucci Antonio
Cirielli Enza Maria
De Caro Angelo
Dirita Esterina
Duma Debora
Farruggio Gianluca
Fatilli Emanuela Maria
Finelli Antonio

Gandolfo Calogero	RSU	
Geraci Gabriele	RSU	
Gravina Giovanni	RSU	
Gullotti Riccardo	RSU	
Iannantuoni Rosaria	RSU	
Imbriaco Samuela	RSU	
Lanzara Donato	RSU	
Licastro De Vivo Raffaele	RSU	
Lupo Illuminato	RSU	
Maruccia Laura Giuseppina	RSU	
Mazzali Davide Carlo	RSU	
Meda Maddalena	RSU	
Nardi Laura	RSU	
Nobile Sergio	RSU	
Noè Anna Maria	RSU	MAIL DEL 14/11/2025
Pacifico Giustina	RSU	
Palazzotto Rosalia Barbara	RSU	
Platamone Luigi	RSU	
Raimondi Gabriele	RSU	
Ramoscello Annibale	RSU	
Raneli Elena	RSU	
Riccobono Gaetana	RSU	
Russo Giorgio	RSU	
Sirini Luisella	RSU	
Strazzanti Carlo	RSU	
Tabaglio Sergio	RSU	

Vece Antonio	RSU	MAIL DEL 14/11/2015
Violi Paola	RSU	
Zerini Valentina	RSU	Valentina Zerini

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI		
Barbaglia Norma	CISL FP	
Barlottini Adele	CISL FP	
Calcaterra Roberta	CISL FP	
Cirielli Enza Maria	CISL FP Segreteria	Enza Maria Cirielli
Gottardi Iole	CISL FP	
Lanzara Donato	CISL FP Segreteria	
Locci Antonella	CISL FP	
Marini Tiziana	CISL FP	
Perdono' Viviana	CISL FP	
Riccobono Gaetana	CISL FP	Gaetana Riccobono

Santo Salvatore	FIALS Segreteria		DICHIAZIONE SIRUM.VAUT
Annunziata Emilia	FIALS		
Asaro Giuseppe	FIALS		
Attanasio Francesco	FIALS		
Autieri Anna Laura	FIALS		
Bartoli Pierluigi	FIALS		
Battioli Elena	FIALS		
Belvisi Dania	FIALS		
Bianchi Alessandra	FIALS		
Bonomelli Silvana	FIALS		
Brambilla Daniela	FIALS		

Bustreo Sonia	FIALS	
Campa Stefania	FIALS	
Canegrati Veronica	FIALS	
Capoccia Luciana	FIALS	
Di Meglio Giuseppe	FIALS	
Finelli Antonio	FIALS	
Finelli Giada	FIALS	
Gagliano Gaspare	FIALS	
Gallo Davide	FIALS	
Gambuzza Emanuele	FIALS	
Gatto Eleonora	FIALS	
Invernizzi Anna Rita	FIALS	
Maggi William	FIALS	
Maggioni Matteo	FIALS	
Marinaro Grazia	FIALS	
Monterosso Marco	FIALS	
Onofrio Martino	FIALS	
Pellenghi Lorenzo	FIALS	
Raffaeli Manlio	FIALS	
Ramoscello Annibale	FIALS	
Roccio Francesco	FIALS	
Salvati Anna	FIALS	
Santo Paola Francesca	FIALS	
Scarcia Antonio	FIALS	
Scarpa Marianna	FIALS	
Sorrentino Ermelinda	FIALS	

Sorrentino Sonia Angela	FIALS	
Tabaglio Sergio	FIALS	
Tosello Casimiro Massimo	FIALS	

Cauteruccio Domenico	Nursing Up	
De Astis Mariella	Nursing Up	
Duma Debora	Nursing Up	
Infante Mara	Nursing Up	
Pauselli Maria Paola	Nursing Up	
Trombetta Monica	Nursing Up Segreteria	

Giaccone Gaetana	NurSind	<i>giaccone gaetana</i>
Migliaccio Giovanni	NurSind	
Moroni Paola	NurSind	
Pio Loco detto Boscariol Luigi	NurSind	
Strazzanti Carlo	NurSind	<i>Strazzanti Carlo</i>
Toscano Paolo	NurSind	

17 NOV. 2025