



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE CON LA
RSU E LE OO.SS.
DELL' AREA DEL COMPARTO IN TEMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP 2025)**

La somma disponibile per l'anno 2025 finalizzata alla progressione economica tra le Aree dei dipendenti di questa ASST dall'1.1.2025 è pari a € 579.023,00. I criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica tra le Aree sono definiti nella seguente ipotesi di accordo:

"Premesso che

- *il vigente CCNL relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2019/2021 – sottoscritto il 02.11.2022, art. 102 - Titolo X "Trattamento economico", Capo II "Fondi" - il quale ha previsto, a decorrere dall'anno 2023, l'istituzione del nuovo fondo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e ha indicato - al comma 2 e successivi - le risorse destinate al finanziamento dello stesso ed il loro utilizzo.*
- *l'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. secondo cui "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".*

Alla luce di tali disposizioni, è emerso fra le Parti il comune intendimento di procedere ad una riqualificazione del personale dipendente nel rispetto e secondo le regole dettate dal predetto CCNL e nei limiti della disponibilità economica prevista nel presente accordo, mediante passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, con decorrenza 01.01.2025.

In merito alle modalità di finanziamento, le Parti concordano che:

- *la somma disponibile del fondo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (art. 102 CCNL 02.11.2022), per le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2025 ammonta a Euro 579.023,00.*
- *la predetta entità economica ricomprende una quota pari a Euro 116.598,00, trasferita dal "Fondo premialità e condizioni di lavoro", ai sensi di quanto dettato dall'art. 9, comma 5 lett. a) del vigente CCNL, e nel rispetto di quanto previsto dalla art. 103, comma 9, lett. c) del già citato CCNL.*

Le graduatorie, risultanti dal presente accordo, sono utilizzate per l'anno 2025 fino alla concorrenza della predetta quota e comunque non oltre il 50% complessivo degli aventi diritto.

Requisiti per l'accesso alla procedura selettiva

Si concorda che, al fine di essere inserito nelle graduatorie di cui si dirà più innanzi, il personale interessato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere alle dipendenze dell'Azienda alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di CIA;
- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025 ed essere in possesso di anzianità di 3 anni continuativi maturati in Azienda oppure a seguito di mobilità da altri Enti del SSN (sono esclusi dal computo i periodi di sospensione del rapporto di impiego, quali ad esempio quelli di collocamento in aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità);
- non aver beneficiato di progressioni economiche all'interno delle aree negli anni 2022, 2023 e 2024.

Motivi di esclusione

Vengono esclusi i dipendenti ai quali è stato comminato un provvedimento disciplinare superiore alla multa nell'ultimo biennio (se alla scadenza dei termini per la presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare).

Criteri di attribuzione dei punteggi nella procedura selettiva

PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE: 100 PUNTI

A) PUNTI 45 assegnati alla valutazione della performance.

Al fine dell'attribuzione del punteggio la valutazione complessiva viene così valorizzata: individuale (massimo 25 punti), organizzativa (massimo 20 punti), sulla base della media delle ultime tre valutazioni conseguite, così come dettato dall'articolo 19, comma 4, lettera d) del CCNL vigente.

L'attribuzione del punteggio è determinata come segue:

VALUTAZIONE PERFORMANCE				
COEFFICIENTE PERFORMANCE INDIVIDUALE	1) PUNTEGGIO ATTRIBUITO massimo 25 punti	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	2) PUNTEGGIO ATTRIBUITO massimo 20 punti	PUNTEGGIO TOTALE
1,60	25	90,01 a 100	20	Punteggio 1)
1,30	19	50,01 a 90	16	+
1,00	13	fino a 50,00	12	Punteggio 2)
0,50	8			

B) MASSIMO PUNTI 40 di cui:

MASSIMO 20 PUNTI: n.0,80 punto per anno fino al massimo di 20 punti assegnati alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende con Enti del comparto di cui all'art. 1 del vigente CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

I RESTANTI 20 PUNTI VERRANNO ASSEGNATI COME SEGUE:

- n. 20 punti per i dipendenti che negli anni 2019-2020-2021-2022-2023-2024 non abbiano mai conseguito progressioni economiche e siano sempre stati in servizio presso l'ASST OVEST MILANESE;
- n. 15 punti per i dipendenti che negli anni 2020-2021-2022-2023-2024 non abbiano mai conseguito progressioni economiche e siano sempre stati in servizio presso l'ASST OVEST MILANESE;
- n. 10 punti per i dipendenti che negli anni 2021-2022-2023-2024 non abbiano mai conseguito progressioni economiche e siano sempre stati in servizio presso l'ASST OVEST MILANESE;

C) MASSIMO PUNTI 15 assegnati per la frequenza, con esito positivo, ad almeno un percorso di formazione organizzato dall'Azienda nell'anno 2024.

Formulazione Graduatorie

L'Azienda provvederà alla verifica dei requisiti, all'assegnazione dei relativi punteggi, alla predisposizione delle graduatorie per ruolo e area. Nell'ambito delle risorse disponibili, i "differenziali economici di professionalità" (DEP) verranno riconosciuti al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle aree e dei ruoli una quota di risorse direttamente proporzionale alle percentuali di addensamento del personale avente

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- aver conseguito un minor numero di progressioni economiche all'interno delle aree;
- maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;

prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente a disposizione, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett b) ed e), DEP in favore del personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, e del personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche (per tale requisito, in sede di presentazione della domanda di partecipazione, il dipendente dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità la sussistenza di detto requisito).

Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei delle graduatorie secondo il parametro sopra rappresentato.



In caso di parità di punteggio si procederà sulla base di quanto previsto dall'art. 19, comma 4 lett f).

L'esito delle procedure selettive ha vigenza limitata esclusivamente all'anno cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e in nessun caso le graduatorie possono essere utilizzate negli anni successivi.

Decorrenza

La progressione economica all'interno delle aree, conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL, decorre giuridicamente ed economicamente a favore degli aventi titolo dal 1° gennaio. Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna annualità e procedura selettiva.

N.B.: le graduatorie verranno rese pubbliche concedendo il termine di 15 giorni solari, alla data di pubblicazione, per far prevenire, per chi lo ritenga, alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane eventuali rilievi.

Decorso tale termine le graduatorie si considereranno consolidate."

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. Some legible text includes: "PIALS", "C. Novera", "GSL PP", "Stance", "FIALS", "48", "Friedrich".]




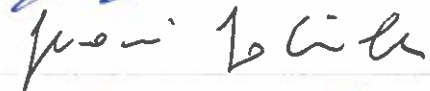
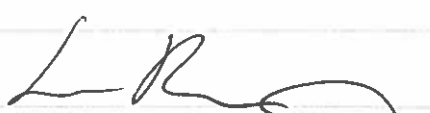

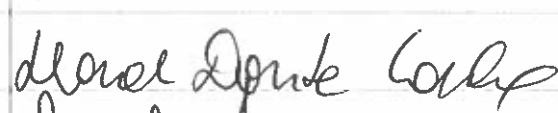




**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE OO.SS.
DELL' AREA DEL COMPARTO IN TEMA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP 2025)– Anno 2025**

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	

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	

Gandolfo Calogero	RSU	
Geraci Gabriele	RSU	 Geraci Gabriele presidente 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	Laura G. Maruccia
Mazzali Davide Carlo	RSU	 Davide Carlo Mazzali presidente RSU
Meda Maddalena	RSU	
Nardi Laura	RSU	
Nobile Sergio	RSU	
Noè Anna Maria	RSU	MAIU DEL 14/11/2025
Pacifico Giustina	RSU	
Palazzotto Rosalia Barbara	RSU	
Platamone Luigi	RSU	
Raimondi Gabriele	RSU	
Ramoscello Annibale	RSU	Annibale Ramoscello
Raneli Elena	RSU	
Riccobono Gaetana	RSU	
Russo Giorgio	RSU	
Sirini Luisella	RSU	Sirini Luisella
Strazzanti Carlo	RSU	Strazzanti Carlo
Tabaglio Sergio	RSU	


Vece Antonio	RSU	MAIL DEL 14/11/2025
Violi Paola	RSU	
Zerini Valentina	RSU	

Valentine Zerini



RAPPRESENTANTI TERRITORIALI		
Barbaglia Norma	CISL FP	
Barlottini Adele	CISL FP	
Calcaterra Roberta	CISL FP	
Cirielli Enza Maria	CISL FP Segreteria	Eze 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	

Santo Salvatore	FIALS Segreteria	Fiamma Jans
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	<i>Ramoscello Annibale</i>
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	
Migliaccio Giovanni	NurSind	
Moroni Paola	NurSind	
Pio Loco detto Boscariol Luigi	NurSind	
Strazzanti Carlo	NurSind	
Toscano Paolo	NurSind	

17 NOV. 2025