



616 FPL
BLS
MTR

PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO

INTEGRATIVO AZIENDALE

PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

ANNO 2024

@

CISE FP
MIANO METROPOLI

NURSIK VP

FIALS
MILANO

FP CGIL
TICINO - OLONA

DISPOSIZIONI GENERALI

Campo di applicazione

1. La presente Preintesa relativa al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), sottoscritto ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 2.11.2022, si applica a tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'ASST Ovest Milanese in rapporto alla tipologia di servizio prestato (orario pieno, orario parziale).
2. Sono fatte salve eventuali differenti discipline previste dai CC.CC.NN.LL. nei confronti dei dipendenti a tempo determinato e con contratto a tempo parziale.

INFORMATIVA IN MATERIA DI FONDI CONTRATTUALI

Fondi contrattuali

1. Ai fini del CIA, il riferimento ai fondi artt. 102 e 103 deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL relativo al Personale del Comparto Sanità sottoscritto il 02/11/2022, rispettivamente denominati: "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (vedi Allegato 1 "Fondi provvisori").
2. Per ciascun anno di vigenza del CIA, le risorse destinate ai predetti fondi sono quantificate dall'Azienda nel rispetto di quanto dettato dai già citati artt. 102 e 103 e dalla normativa vigente in materia.
3. La delegazione trattante sindacale riserva ogni doverosa verifica sulla modalità di costituzione dei predetti fondi e dunque sulla loro effettività.
4. Lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato, nei limiti e nel rispetto del CCNL vigente, in apposita sessione di Bilancio annuale, cui farà seguito la stipula di apposito CIA dell'anno di riferimento.

All'avvio della sessione di bilancio l'Azienda si obbliga a fornire informazione tempestiva, esaustiva e documentata, in merito alle operazioni tecnico-finanziarie che hanno determinato l'entità dei fondi contrattuali nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili in sede di contrattazione integrativa

1. Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Il Fondo di cui all'art. 102 del CCNL del 02/11/2022, viene stabilmente incrementato dagli importi indicati nell'articolo stesso.

Le risorse di detto Fondo, sono annualmente destinate a:

- indennità correlate agli incarichi;
- differenziali economici di professionalità;
- assegni *ad personam*;
- indennità di coordinamento ad esaurimento;

CISL FP
MIANO METROPOLI

NURSING UP

- indennità di qualificazione professionale;
- indennità professionale specifica

UIL FPC
361
MATTI

2. Fondo premialità e condizioni di lavoro

Il Fondo di cui all'art. 103 del CCNL del 02/11/2022, viene stabilmente incrementato dagli importi indicati nel predetto articolo.

Le risorse di detto Fondo, sono annualmente destinate a:

- compensi di lavoro straordinario;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- premi correlati performance organizzativa e individuale;
- altre somme previste nel già citato articolo 103

ANNO 2024

Le parti concordano, in prima applicazione per l'anno 2024, fatta salva comunque la possibilità di utilizzare, nel rispetto del vigente CCNL, eventuali risorse non integralmente spese, quanto segue:

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP 2024)

La somma disponibile per l'anno 2024 finalizzata alla progressione economica tra le Aree dei dipendenti di questa ASST dall'1.1.2024 è pari a € 648.900,00. 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 01.01.2024.

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

UL

MS

GR

NURBANK HP
GR

3
GR

CASL FP
MILANO METROPOLI

SE

- B. → UIL FE
MA BMR
- 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 2024 ammonta a **Euro 532.302,00**.
 - in sede di contrattazione, la predetta entità economica è incrementata di 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.
 - la somma definitiva 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 2024 è pari a **Euro 648.900,00**.

Le graduatorie, risultanti dal presente accordo, sono utilizzate per l'anno 2024 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 01.01.2024 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 2021, 2022 e 2023.

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.

UIC EPL
B I h
MAD

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) PUNTI 40 (n.1 punto per anno fino al massimo di 40 anni) 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;

C) PUNTI 15 assegnati per la frequenza, con esito positivo, ad almeno un percorso di formazione organizzato dall'Azienda nell'anno 2023.

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 titolo nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente i DEP.

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).

NURSING

ASLFP
MILANO METROPOLI

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."

PRODUTTIVITA 2024

La somma disponibile per l'anno 2024 è pari a € 3.855.413,00 fatte salve eventuali risorse residue dell'anno 2024 derivanti dai fondi "Premialità e condizioni di lavoro" ed "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e da eventuali risorse derivanti da disposizioni regionali e/o nazionali.

I criteri per l'utilizzo e la distribuzione delle risorse sopra indicate sono definiti nella seguente ipotesi di accordo:

"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 CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 02.11.2022, tra l'altro, ha istituito:

- Il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102);
- Il Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103),

e ha previsto al Titolo X "Trattamento economico" - Capo I "Struttura della retribuzione e incrementi tabellari" e al Capo II "Fondi", quale parte costituente del

NURANK UP
CASA

6
S

CSL PP
MILANO METROPOLI

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 2024 la quota destinata alla premialità risulta pari a € 3.855.413,00, fatte salve eventuali modifiche derivanti da disposizioni normo-contrattuali.

Risorse disponibili:

Nell'anno 2024 sono finalizzate alla premialità le seguenti risorse:

- la quota di € 3.855.413,00;
- eventuali risorse residue dell'anno 2024 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 derivanti dal fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"

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

- non ha 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.

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.

E' escluso dalla presente applicazione il personale in distacco sindacale al 100%.

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);

OSL FP
MILANO METROPOLI

- 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 CCNL 2.11.2022	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,

CISLFP
MILANO METROPOLI

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

VIL FR
B6 / MFI

In caso di raggiungimento di almeno 6 mesi di 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 (ex art. 82 CCNL 21/5/2018)

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:

URBANI UP
SALDI

9
S

CSL FP
MILANO METROPOLI
F S

M

UR

LA

AL

SP

SP

B.L. A.I.
UIC FRC
MAD

classificazione personale CCNL 2.11.2022	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.

Quota da destinare al Progetto Strategico Aziendale maneggio denaro

Per l'anno 2024, l'Azienda, individua un unico Progetto Strategico denominato "Maneggio denaro".

NORDWEST-UP
CED

CISL FP
MILANO METROPOLI

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 2024, 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 giugno 2025.

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 trimestrale, nei mesi di aprile, luglio e ottobre 2024, gennaio 2025, con riferimento ai trimestri precedenti;
- 3) la quota relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi è posta in pagamento, mensilmente, dal mese di aprile 2024 e sarà erogata sino a tutto il mese di marzo 2025;

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

classificazione personale CCNL 2.11.2022	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

3c → h
UC FR

raggiungimento degli obiettivi con attestazione del Nucleo di Valutazione, entro il mese di giugno 2025.

La quota della performance individuale, verrà erogata in un'unica soluzione al termine del processo di valutazione, entro il mese di giugno 2025.

L'erogazione delle quote previste al paragrafo "Utilizzo eventuali risorse derivanti dai dal fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" nonché di ulteriori avanzi verrà operata con le competenze stipendiali del mese di settembre 2025.

DURATA

Anno 2024."

INCARICHI DI FUNZIONE

Sulla base di quanto disposto dal Titolo III "Ordinamento professionale" – Capitolo III "Sistema degli incarichi" artt. 28 e seguenti del vigente CCNL, la proposta aziendale rispetto alla quota da destinare al finanziamento degli incarichi di complessità media ed elevata per il personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari e degli incarichi di base, media e elevata complessità dell'Area degli Assistenti e dell'Area degli Operatori - a partire dall'anno 2025 - è pari a € **1.290.000,00**. I criteri e le modalità di conferimento, nonché la pesatura degli incarichi sono oggetto di specifico "Regolamento per l'individuazione, graduazione, affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi di funzione".

INDENNITÀ PER L'OPERATIVITÀ IN PARTICOLARI U.O./SERVIZI

ART.107 CCNL

Con riferimento a quanto dettato dal predetto art. 107, in sede di contrattazione integrativa aziendale, valutato il contesto organizzativo attuale, si riconosce tale indennità al personale in servizio presso la Stroke Unit (affidente alla SC Neurologia), Nefrologia Legnano e Magenta, Psichiatria Degenza (SPDC) di Legnano e di Magenta.

Al personale avente titolo compete un'indennità giornaliera lorda per giornata di presenza come indicato nella tabella riportata al comma 2) del già citato art.107; le risorse necessarie sono finanziate con il Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 e sono quantificate in circa 71.000 Euro/anno.

L'indennità viene riconosciuta al personale avente titolo dal 01.01.2024.

Legnano,

**PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
ANNO 2024**

Legnano, 6 NOV. 2024

PER L'AMMINISTRAZIONE		
Dott. Francesco Laurelli		
Dr.ssa Maria Luigia Barone		
Dott. Valentino Lembo		
Dr. ssa Giovanni Guido Guizzetti		
Dott. Andrea Colombo		
Dr.ssa Barbara Landonio		
Dirigente SC DAPSS		
RSU PERSONALE DEL COMPARTO		
Bugatti Matteo	Coordinatore RSU	
Asaro Giuseppe	RSU	
Attanasio Francesco	RSU	
Calcaterra Roberta	RSU	
Carletta Salvatore Angelo	RSU	
Carlucci Antonio	RSU	
Castiglioni Igor	RSU	
Ciccioli Giorgio	RSU	
Cirielli Enza Maria	RSU	
De Caro Angelo	RSU	
Duma Debora	RSU	
Fabiano Rosa Rita	RSU	
Farruggio Gianluca	RSU	
Finelli Antonio	RSU	

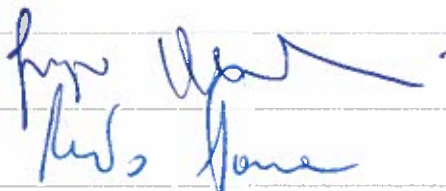
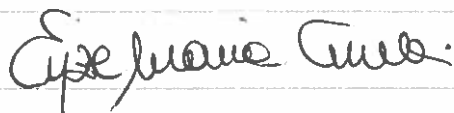
[Handwritten signatures for the Administration section]



[Handwritten signatures and dates for the RSU section]
 MAIL DELL'8/11/2024
 MAIL DELL'8/11/24
 MAIL DELL'8/11/24
 Enza Maria Cirielli
 Debora Duma
 Antonio Finelli

Gagliano Gaspare	RSU	
Gandolfo Calogero	RSU	MAIL DELL' 8/11/2024
Geraci Gabriele	RSU	per i 22h
Giorgetti Mara	RSU	
Gravina Giovanni	RSU	
Iannantuoni Rosaria	RSU	
Lanzara Donato	RSU	Donato Lanzara
Lazzari Daniela	RSU	MAIL DELL' 8/11/2024
Lovatti Laura	RSU	
Lupo Illuminato	RSU	
Mancini Elvira	RSU	MAIL DELL' 8/11/2024
Mazzali Davide Carlo	RSU	MAIL DELL' 8/11/2024
Meda Maddalena	RSU	
Nardi Laura	RSU	
Nebuloni Stefania	RSU	
Noe' Annamaria	RSU	MAIL DELL' 8/11/2024
Pacifico Giustina Graziella	RSU	Graziella Pacifico
Palazzotto Rosalia Barbara	RSU	
Platamone Luigi	RSU	Luigi Platamone
Platti Enrico Matteo Nicola	RSU	
Raimondi Gabriele	RSU	Gabriele Raimondi
Ramoscello Annibale	RSU	Ramoscello Annibale
Raneli Elena	RSU	
Sirini Luisella	RSU	
Strazzanti Carlo	RSU	Strazzanti Carlo
Tabaglio Sergio	RSU	Sergio Tabaglio

Vece Antonio	RSU	MAIL DEL 7/11/2024
Zerini Valentina	RSU	MAIL DELL'8/11/2024

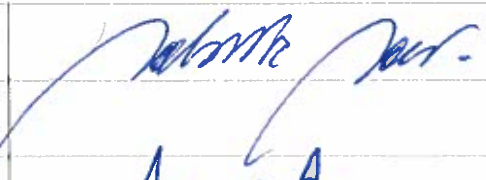

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI

Guarneri Elisabetta	FP CGIL	
Mozzambani Giorgio	FP CGIL	
Nania Roberto	FP CGIL	
Barbaglia Norma	CISL FP	
Barlottini Adele	CISL FP	
Calcaterra Roberta	CISL FP	
Cirielli Enza Maria	CISL FP Segreteria.	
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	


Abbiati Tiziana	UIL FPL	
Annunziata Attilio	UIL FPL	
Arena Leonardo	UIL FPL	
Ascia Anna Luisa	UIL FPL	
Barbaglia Norma	UIL FPL	
Basile Ignazio	UIL FPL	
Bennardo Alfio	UIL FPL Segreteria	
Bennardo Miriam	UIL FPL	
Bertola Alessio	UIL FPL	

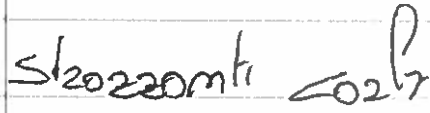
Bianchini Roberto	UIL FPL	
Brambilla Loredana	UIL FPL	
Bugatti Matteo	UIL FPL	
Calloni Viviana	UIL FPL	
Capra Rosalia	UIL FPL	
Carletta Salvatore	UIL FPL	
Chianura Jessica	UIL FPL	
Ciccioli Giorgio	UIL FPL	
Cecconello Daniela	UIL FPL	
Cucchetti Elena	UIL FPL	
De Lorenzis Antonio	UIL FPL	
Di Battista Fabio	UIL FPL	
Farris Silvia	UIL FPL	
Gadarco Daniele	UIL FPL	
Gandolfo Calogero	UIL FPL	
Giamboni Miriam	UIL FPL	
Giuntoli Eleonora	UIL FPL	
Greco Angelo	Segretario Regionale UIL FPL	
Iura Katia	UIL FPL	
Lazzari Daniela	UIL FPL	
Licastro De Vivo Raffaele	UIL FPL	
Liguori Giulia	UIL FPL	
Locarno Simona	UIL FPL	
Lovatti Laura	UIL FPL	
Mascia Tito Livio	UIL FPL	

Mazzali Davide Carlo	UIL FPL	
Morelli Alberto	UIL FPL	
Mureddu Giovanna	UIL FPL	
Musto Marica	UIL FPL	
Noè Annamaria	UIL FPL	
Oddi Fausto	UIL FPL	
Pacifico Alfredo	UIL FPL	
Pagani Marzia	UIL FPL	
Paladino Francesco Domenico	UIL FPL	
Piantanida Rossana	UIL FPL	
Ragone Rosa	UIL FPL	
Rampi Massimo	UIL FPL	
Raviscioli Matteo Max	UIL FPL	
Rossi Laura	UIL FPL	
Russo Giorgio	UIL FPL	
Sbarra Cristian	UIL FPL	
Servino Sonia	UIL FPL	
Testa Vincenzo	UIL FPL	
Varini Oriana	UIL FPL	
Ventura Armando	UIL FPL	
Villa Stefania Teresa	UIL FPL	
Zerini Valentina	UIL FPL	
Zibra Rossana	UIL FPL	
Zoppi Sonia	UIL FPL	
Zucca Maurizio	UIL FPL	

Santo Salvatore	FIALS Segreteria	
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	
Gaglione Gaspare	FIALS	
Gallo Davide	FIALS	
Gambuzza Emanuele	FIALS	
Gatto Eleonora	FIALS	
Invernizzi Anna Rita	FIALS	
Maggi William	FIALS	
Maggioni Matteo	FIALS	

Marinara Grazia	FIALS	
Monterosso Marco	FIALS	
Onofrio Martino	FIALS	
Pellenghi Lorenzo	FIALS	
Raffaelli 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	

D'Ambrosio Mauro	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	