IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE OO.SS. DELL' AREA DEL COMPARTO IN TEMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP 2026)

La somma disponibile per l'anno 2026 finalizzata alla progressione economica tra le Aree dei dipendenti di questa ASST dall'1.1.2026 è pari a **€ 636.000** I criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica tra le Aree sono definiti nella seguente ipotesi di accordo:

Premesso che:
- il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2019/2021 – sottoscritto il 02.11.2022, art. 102 - Titolo X "Trattamento economico", Capo II "Fondi" - 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 01.01.2026.

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 2026 ammonta a **€ 636.000,00.**

Le graduatorie, risultanti dal presente accordo, sono utilizzate per l'anno 2026 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 01.01.2026 ed essere in possesso di anzianità di 3 anni (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 2023, 2024 e 2025.

FIALS HURSIND. CISLFP

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 rientro 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. Per il personale in distacco sindacale verranno considerate le valutazioni degli ultimi due anni (2025 e 2026).

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) + Punteggio 2)
1,30	19	50,01 a 90	16	
1,00	13	fino a 50,00	12	
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 due percorsi di formazione organizzati dall'Azienda negli anni 2023, 2024 e 2025. Per agevolare l'identificazione dei percorsi aziendali si precisa quanto segue:

- i corsi interni sono identificabili in quanto inseriti nel Piano Formativo Aziendale pubblicato sul Portale formazione SIGMA e il cui invito alla partecipazione viene inoltrato ai Direttori delle Strutture identificate dal Responsabile Scientifico.
- i corsi non accreditati dallo scrivente, ma identificabili in quanto a carattere normativo (D.Lgs 81/08...) e/o individuati da Accademia Polis, Regione Lombardia, Ministero della Salute o altri enti istituzionali quali indispensabili per la professione svolta e che vengono inoltrati alle professioni di volta in volta individuate specificando il programma formativo, l'Ente proponente e/o il riferimento normativo o istituzionale che sottende l'invito alla partecipazione.

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).
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 2026.

Legnano, il .....

QSL FP

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Ovest Milanese

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE OO.SS DELL'AREA DEL COMPARTO IN TEMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (DEP 2026)

Legnano, 6 OTT 2026

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	
Bugatti Matteo	RSU	
Caimi Claudia Piera	RSU	MAIL DEL 15/10/2026
Carletta Salvatore Angelo	RSU	
Carlucci Antonio	RSU	
Cirielli Enza Maria	RSU	
Cortegiani Renato	RSU	
De Caro Angelo	RSU	
Duma Debora	RSU	
Farruggio Gianluca	RSU	
Fatilli Emanuela Maria	RSU	
Finelli Antonio	RSU	
Gandolfo Calogero	RSU	

Geraci Gabriele	RSU	
Gravina Giovanni	RSU	MAIL DEL 15/10/2026
Gullotti Riccardo	RSU	
Iannantuoni Rosaria	RSU	
Lanzara Donato	RSU	
Licastro De Vivo Raffaele	RSU	
Lupo Illuminato	RSU	MAIL DEL 15/10/2026
Maruccia Laura Giuseppina	RSU	MAIL DEL 15/10/2026
Mazzali Davide Carlo	RSU	
Meda Maddalena	RSU	
Nardi Laura	RSU	
Nobile Sergio	RSU	
Noè Anna Maria	RSU	
Pacifico Giustina	RSU	
Palazzotto Rosalia Barbara	RSU	
Pio Loco detto Boscariol Luigi	RSU	
Platamone Luigi	RSU	
Ramoscello Annibale	RSU	
Raneli Elena	RSU	MAIL DEL 15/10/2026
Riccobono Gaetana	RSU	
Russo Giorgio	RSU	
Sirini Luisella	RSU	
Strazzanti Carlo	RSU	
Tabaglio Sergio	RSU	
Vece Antonio	RSU	
Violi Paola	RSU	
Zerini Valentina	RSU	

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI		
Barbaglia Norma	CISL FP	
Barlottini Adele	CISL FP	
Borcelis Josephine Allen Paula	CISL FP	

Calcaterra Roberta	CISL FP	
Cassani Mauro	CISL FP	
Ciffo Giordana	CISL FP	
Cimò Giuseppe	CISL FP	
Cirielli Enza Maria	CISL FP Segreteria	
Lanzara Donato	CISL FP	
Perdono' Viviana	CISL FP	
Riccobono Gaetana	CISL FP	
Stach Elena	CISL FP	
Stefan Samuel	CISL FP	

Santo Salvatore	FIALS Segreteria	
Arena Leonardo	FIALS	
Arrigoni Paola	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	
Croce Sabrina	FIALS	
De Caro Angelo	FIALS	
De Luca Pietro	FIALS	
Di Fraia Ivan	FIALS	
Di Lascio Antonietta	FIALS	
Di Meglio Giuseppe	FIALS	

Doria Diego Maria	FIALS	
Fabiano Rosa Rita	FIALS	
Finelli Antonio	FIALS	
Finelli Giada	FIALS	
Gagliano Gaspare	FIALS	
Gallo Davide	FIALS	
Gambuzza Emanuele	FIALS	
Gatto Eleonora	FIALS	
Godano Domenico	FIALS	
Iannantuoni Rosaria	FIALS	
Invernizzi Anna Rita	FIALS	
Maggi William	FIALS	
Maggioni Matteo	FIALS	
Manganaro Daniela Grazia	FIALS	
Manischiari Lorenzo	FIALS	
Marinaro Grazia	FIALS	
Meringolo Antonella	FIALS	
Miramonti Martina	FIALS	
Monterosso Marco	FIALS	
Martino Onofrio	FIALS	
Nardi Laura	FIALS	
Pagano Maria Grazia	FIALS	
Palazzotto Rosalia Barbara	FIALS	
Parisi Fabrizio Salvatore	FIALS	
Patruno Giuseppe	FIALS	
Pellenghi Lorenzo	FIALS	
Raffaeli Manlio	FIALS	
Ramoscello Annibale (detto Aldo)	FIALS	
Roccio Francesco	FIALS	
Sentina Mariano	FIALS	
Sirini Luisella	FIALS	
Sorrentino Angela Sonia	FIALS	

Sorrentino Ermelinda (detta Linda)	FIALS	
Stellato Raffaella	FIALS	
Tabaglio Sergio	FIALS	
Tosello Casimiro Massimo	FIALS	
Trainito Concetta Maria	FIALS	
Villa Giuseppina	FIALS	

Beghè Andrea	Nursing Up	
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	
Vecchio Giuseppe	Nursing Up	

Giaccone Gaetana	NurSind	
Migliaccio Giovanni	NurSind	
Moroni Paola	NurSind	
Pio Loco detto Boscariol Luigi	NurSind	
Strazzanti Carlo	NurSind	
Toscano Paolo	NurSind	