



Relazione illustrativa di accompagnamento all'accordo sottoscritto con la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità in data 16.12.2025, avente ad oggetto la definizione delle quote di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 63 e 64 del CCNL 27.10.2025 e dei criteri per il riconoscimento dei DEP anno 2025.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs.165/2001 e circolare n°25 del 19.7.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)

PREMESSA

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. In particolare i contenuti che seguono, sono formulati in coerenza con quanto disposto dalla circolare n°25 del 29 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

MODULO I – Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	L'accordo è stato sottoscritto in data 16 dicembre 2025.
Periodo temporale di vigenza	Il presente accordo ha efficacia dalla data di sottoscrizione. Le risorse destinate ai differenziali economici e agli incarichi di funzione non di base saranno automaticamente imputate sui fondi disponibili negli anni successivi. L'aumento delle indennità previsto nel periodo 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 sarà oggetto di rivalutazione per l'anno 2026, compatibilmente con la disponibilità dei fondi contrattuali.
Composizione della delegazione trattante	Delegazione trattante di parte aziendale: Dr. Simona Girolodi – Direttore Generale Dr.ssa Giuliana Bensa – Direttore Amministrativo Dr. Stefano Schieppati – Direttore Sanitario Dr. Dario Laquintana – Direttore Socio Sanitario Dr.ssa Roberta Tassinari – Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Dr. Alberto Bisesti – Direttore f.f. DAPSS.



		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: R.S.U. – CISL FP – FIALS – NURSIND e NURSING UP. Organizzazioni sindacali firmatarie: R.S.U. - CISL FP – FIALS – NURSIND e NURSING UP.
Soggetti destinatari		Personale del Comparto Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo		Definizione delle quote di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 63 e 64 del CCNL 27.10.2025 e dei criteri per il riconoscimento dei DEP anno 2025.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione positiva del Collegio Sindacale come da verbale n°5 del 26.01.2026, agli atti aziendali.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, che assorbe il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. n°150/2009, per il triennio 2025-2027 è stato approvato con delibera n°134 del 31/01/2025 dopo presa d'atto del Nucleo di Valutazione Aziendale con verbale n° 2 del 28/01/2025, agli atti aziendali. I documenti sono pubblicati sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 dell'art. 10 del d.lgs. n°150/2009.
		La Relazioni della Performance dell'anno 2024 è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale, ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs. n°150/2009, come da verbali in atti e approvata con deliberazione n° 1027 del 30.06.2025.
Eventuali osservazioni		



MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi-altre informazioni utili).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

L'accordo sottoscritto tra le parti, viene stipulato nell'ambito:

- dell'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL 27.10.2025, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi, di cui agli artt. 63 e 64 del suddetto CCNL;
- dell'art. 9 comma 5, lett. k) del CCNL 27.10.2025, che demanda alla contrattazione integrativa l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno e dell'indennità di servizio festivo con onere a carico del Fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)

e nel rispetto delle seguenti disposizioni:

- decreto legislativo 30 marzo 2021 n°165 "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n°150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n°15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii., con particolare riferimento all'art. 23 c. 2 il quale dispone che "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";
- circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n°7 del 13 maggio 2010 "Contrattazione integrativa, indirizzi applicativi del d.lgs. 150/2009";
- circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n°7 del 05 aprile 2011 "d.lgs. n°150/2009: chiarimenti applicativi.

Le parti concordano di destinare le risorse dei fondi contrattuali art. 63 e 654 del CCNL 27.10.2025 nel modo seguente:

Fondo art. 63 del CCNL 2022-2024 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", fermo restando il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali correlati a:

- € 1.039.185 al finanziamento degli incarichi, non di complessità di base;
- € 900.000 al riconoscimento dei DEP anno 2025, secondo i criteri per la definizione delle procedure, contenuti nell'allegato 1 all'accordo in oggetto, per consentire il passaggio



economico di una quota di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, con decorrenza 01.01.2025.

Fondo art. 64 del CCNL 2022-2024 *"Fondo premialità e condizioni di lavoro"* fermo restando il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali correlati, a:

- incrementare l'indennità oraria di Pronta Disponibilità, ai sensi dell'art. 31 comma 7 del CCNL 27.10.2025, a far tempo dall'1.1.2025 e sino al 31.12.2025, ad € 3,60.
- incrementare l'indennità oraria per il servizio notturno, effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo, di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 27.10.2025, a far tempo dall'1.1.2025 e sino al 31.12.2025, ad € 5,00.
- incrementare l'indennità oraria per il servizio prestato in giorno festivo di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 27.10.2025, a far tempo dall'1.1.2025 e sino al 31.12.2025, ad € 3,25.

Inoltre le parti, fermo restando la disponibilità dei fondi contrattuali e al fine di garantire una continuità delle condizioni ivi previste, si impegnano a rivalutare per l'anno 2026 quanto condiviso nel presente accordo compreso l'aggiornamento e/o la revisione dei criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità.

Gli eventuali residui del fondo art. 63 del CCNL 27.10.2025 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" verranno sommate alle risorse residue del fondo art. 64 "Fondo premialità e condizioni di lavoro", come definito dall'ex art. 103 comma 10 del CCNL 02.11.2022 con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9 lett. a e b del medesimo articolo.

❖ **Modalità di attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) anno 2025, art. 19 CCNL 02.11.2022.**

Nell'allegato, dopo un primo richiamo della normativa contrattuale e di legge in materia, al **punto 2** rubricato **"Requisiti per l'accesso alla selezione"**, le parti prendono atto che l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione dei DEP dall'1.01.2025 è consentito al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025 con almeno tre anni di servizio maturati con o senza soluzione di continuità, a tempo indeterminato o determinato, presso l'ASST Santi Paolo e Carlo o presso altro Ente pubblico nel medesimo profilo.
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla "multa" nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (ovvero anni 2023 e 2024) (per i procedimenti disciplinari in corso si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lett. a) del CCNL 02.11.2022);



- non aver beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi 3 anni a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima fascia retributiva. Pertanto chi ha beneficiato di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2022 può partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei DEP con decorrenza 01.01.2025 (Orientamento ARAN25.10.2023 +parere ARAN CFL224 del 06.09.2023);
- non aver avuto modifiche dell'area di appartenenza tra il 01.01.2022 ed il 31.12.2024, dovute ad eventuali procedure interne di progressioni verticali o procedure concorsuali;
- i dipendenti della ASST santi Paolo e Carlo, in distacco e comando presso altre pubbliche amministrazioni possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei DEP; viceversa i dipendenti di altre Aziende in comando presso la ASST Santi Paolo e Carlo, non sono ammessi alla selezione.

Al punto 3 rubricato "Criteri di selezione" le parti concordano che ad ogni singolo dipendente ammesso alla selezione, verrà attribuito un punteggio utile alla determinazione di una graduatoria (dal più alto al più basso dei punteggi) che individuerà, nei limiti delle risorse economiche disponibili, i dipendenti che accederanno alla progressione economica.

In analogia alle modalità di ripartizione delle risorse destinate alle progressioni, così come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. b del CCNL 02.11.2022, verrà formulata una graduatoria distinta per ogni area/ruolo.

Il punteggio (max 100 punti) è determinato in base ai seguenti items:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE (da CCNL non inf. al 40%) | punteggio massimo punti 55 |
| 2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (da CCNL non sup. al 40%) | punteggio massimo punti 40 |
| 3. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI | punteggio massimo punti 5 |

1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE max 55 punti

Ai fini della selezione, le parti concordano di attribuire una quota pari al 55% del punteggio totale alla valutazione individuale.

Si richiama il sistema di valutazione aziendale e l'accordo integrativo sottoscritto in data 11.11.2021 disciplinante la retribuzione della produttività collettiva per il personale del Comparto Sanità il quale ha definito un peso alla performance individuale pari al 20% della quota totale.

Il punteggio finale verrà calcolato in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque sulla base delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico,



qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, compreso il distacco sindacale o l'aspettativa sindacale.

Qualora non si raggiungano le 3 valutazioni, per le valutazioni mancanti il punteggio assegnato sarà pari a zero.

Nella tabella seguente è riportata la corrispondenza tra il valore medio delle valutazioni riportate nelle schede individuali del triennio ed il punteggio attribuito nell'ambito della presente procedura di selezione:

Media Valutazione Individuale	Punteggio
20	55
da 17 a 19,99	50
da 15 a 16,99	43
da 10 a 14,99	38
da 0,1 a 9,99	25
Nessuna valutazione	0

Nel caso il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla selezione prestando servizio in amministrazioni diverse (nel triennio 2022-2024, dovrà autocertificare la valutazione individuale ricevuta (indicando l'Amministrazione, l'annualità di riferimento ed ogni dettaglio utile). Chiedendo indicazioni alle aziende di appartenenza, gli uffici calcoleranno la valutazione individuale (descritta nelle schede degli altri enti) rispetto al valore pieno, in modo da ricostruire una correlazione con la tabella dei punteggi soprariportata.

2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 40 Punti)

Ai fini della selezione, le parti concordano di attribuire una quota pari al 40% del punteggio totale all'esperienza professionale.

In conformità all'art. 19 comma 4 lett. d) del CCNL per "esperienza professionale" si considera quella maturata:

- con o senza soluzione di continuità;
- a tempo determinato e indeterminato;
- a tempo pieno e a tempo parziale;
- ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. d) presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo o corrispondente profilo in cui il dipendente risulta inquadrato all'01/01/2025;



- nel medesimo o corrispondente profilo in cui il dipendente risulta inquadrato all'01/01/2025 presso la ASST Santi Paolo e Carlo.

Per tale ragione, per esperienza professionale maturata, si intende quella nel profilo all'01/01/2025, non rilevando dunque quella maturata in pregressi profili diversi.

A titolo esemplificativo, si precisa che l'esperienza professionale dei dipendenti appartenenti alle professioni sanitarie (e assistenti sociali) che alla data del 31.08.2001 abbiano beneficiato del passaggio dalla categoria C alla categoria D per applicazione contrattuale, viene considerata in modo unitario, in riferimento ad un unico profilo.

Viceversa, a titolo esemplificativo all'esperienza professionale precedente ad una progressione verticale, o al passaggio ad altra area/categoria per procedura concorsuale (es: da coadiutore amministrativo a coadiutore amministrativo esperto), o alla modifica di profilo per art. 17 CCNL 1999, non viene attribuito il punteggio definito nel presente paragrafo.

Come chiarito da ARAN, per i profili ad esaurimento del livello economico Ds, si fa riferimento alla sola esperienza maturata nei profili della ex categoria D – livello economico DS descritti nelle "Declaratorie delle categorie e profili" di cui all'allegato 1 del CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19.04.2004, oppure, qualora vada presa in considerazione anche l'esperienza maturata presso altre Amministrazioni di comparti diversi, quella maturata in profili corrispondenti a quelli ad esaurimento di ultima appartenenza.

All'esperienza professionale maturata nel profilo in cui il dipendente è inquadrato all'01.01.25, viene riconosciuto un punteggio pari al 40% del punteggio totale così suddiviso:

- **1 punto** per ogni anno di esperienza presso la ASST Santi Paolo e Carlo, altre aziende del comparto sanità nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo (max 30 punti);
- **maggiorazione di ulteriori 2 punti all'anno**, da aggiungersi al punteggio di cui al punto precedente, per ogni anno di permanenza nella fascia in cui il dipendente risulta inquadrato al 01.01.25 prima dell'applicazione del presente regolamento (max 10 punti). La fascia può essere anche quella iniziale (fascia "zero"), attribuita al momento dell'assunzione.

Si precisa che nell'ambito dell'esperienza professionale:



ASST Santi Paolo e Carlo

S.C. Gestione delle Risorse Umane

- verranno applicate d'ufficio le decurtazioni relative alle assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (aspettative senza assegni, sospensioni disciplinari, assenze ingiustificate che hanno determinato una sospensione dal servizio, ecc., fatte salve le prerogative sindacali);
- il rapporto di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio e non modifica l'anzianità nell'ambito dell'esperienza professionale;
- gli incarichi di coordinamento/posizione organizzativa/incarichi di funzione non comportano maggiorazioni del punteggio e non modificano l'esperienza professionale;
- le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

3. CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI max 5 punti

Le parti concordano di assegnare il restante 5% del punteggio totale alla valorizzazione delle capacità culturali e professionali (definite in contrattazione integrativa come stabilito all'art. 19 comma 4 lett. d).

Le parti concordano pertanto di attribuire un punteggio teso a valorizzare le capacità professionali sviluppate dal dipendente nell'ambito della ASST Santi Paolo e Carlo, prestando servizio in profili diversi da quello ricoperto all'01.01.25.

Viene quindi assegnato un punteggio pari a 0,25 punti per ogni anno di lavoro dipendente presso la ASST Santi Paolo e Carlo o presso le confluite aziende, con inquadramento in diverso profilo (per un massimo di 5 punti), al fine di valorizzare l'accrescimento della competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nell'ambito di questa azienda.

Non saranno tenuti in ogni caso in considerazione i periodi valorizzati nell'ambito del paragrafo 2 (esperienza professionale) e le frazioni di anno saranno calcolate in modo proporzionale ai giorni lavorati (es: 28 giorni = 28/365).

Il punteggio totale attribuito a ciascun dipendente ai fini della graduatoria è costituito dalla somma aritmetica della valorizzazione della valutazione delle competenze, dell'esperienza professionale e delle capacità culturali, per un punteggio massimo di 100 punti.

Al punto 4 rubricato "Finanziamento della spesa" le parti danno atto che la progressione economica all'interno delle aree in argomento, riguarderà tutto il personale collocato nelle quattro graduatorie, tenuto conto sia della percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura, sia dei limiti della quota messa a disposizione del fondo sopra indicato.



Pertanto il budget definito con la presente ipotesi di accordo, per l'assegnazione dei DEP al personale del Comparto verrà suddiviso tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, come da tabella contenuta nell'accordo.

Al punto 5 rubricato "Procedura selettiva" le parti prendono atto che la S.C. Gestione delle Risorse Umane pubblicherà un avviso di avvio delle procedure di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche di area, che verrà trasmesso a tutto il personale tramite e-mail.

L'avviso conterrà tutti gli elementi dettagliati nell'accordo, unitamente alle istruzioni per la selezione.

Il dipendente dovrà autocertificare ai fini selettivi i servizi prestati in altri enti (per i quali sarà richiesto di attestare i periodi di servizio, il profilo ricoperto, le valutazioni riportate, l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, progressioni economiche orizzontali/verticali di cui abbia beneficiato).

La S.C. Gestione delle Risorse Umane effettuerà idonei controlli sulla veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive e si riserva di applicare le conseguenze di legge in caso di autocertificazione non veritiera.

Al punto 6 rubricato "Graduatorie" si stabilisce che la quota economica destinata con il presente accordo e pari ad € 900.000 sarà suddivisa per ciascuna percentuale di addensamento individuata per area e ruolo alla data del 01.01.2025.

L'effettiva distribuzione sarà effettuata a valle dell'ammissione dei candidati alla selezione, in quanto potranno essere conteggiati i dipendenti in possesso dei requisiti per la selezione su cui operare il calcolo; il numero dei dipendenti (ammesso alla selezione) presenti in ogni area e ruolo sarà pesato in funzione del valore annuo del DEP (es: assistenti: peso = € 1.000).

Le risorse complessive saranno distribuite in modo percentuale sul numero dei dipendenti in ogni area e ruolo, pesato per il valore annuo corrispondente del DEP.

Il numero dei dipendenti "vincitori" per ogni graduatoria si ottiene dividendo le risorse assegnate complessivamente ad ogni graduatoria per il valore unitario annuo del DEP.

I numeri decimali dei dipendenti beneficiari del DEP per ogni graduatoria sono arrotondati per eccesso o per difetto come nel seguente esempio:



- 0,4 = 0 dipendenti
- 0,5 = 1 dipendente
- 0,6 = 1 dipendente

Le graduatorie, redatte per ciascuna area e ruolo, vengono stilate a partire dal punteggio più elevato proseguendo in ordine decrescente (art 19 comma 4 lett. d).

Al fine di distribuire le risorse, per ogni area/ruolo viene conteggiato il numero dei dipendenti, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro; lo scorrimento delle graduatorie sarà effettuato fino alla concorrenza massima delle risorse economiche assegnate ad ogni area/ruolo; il personale a tempo parziale concorrerà all'utilizzo del fondo in misura proporzionale al proprio orario di lavoro.

Ai sensi del comma 5 dell'art. 19 del CCNL 2019-2021 le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 (Progressione tra le aree) del CCNL 2019-2021.

In applicazione dell'art. 19 comma 4 lett. b) ed e), una volta stilate le graduatorie, una quota di risorse pari al 10% verrà destinata all'attribuzione dei DEP, secondo entrambi i seguenti criteri di priorità:

- personale con almeno 10 anni di esperienza nel profilo senza mai aver conseguito progressioni economiche;
- personale con almeno 20 anni di esperienza nel profilo che abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

Dopo avere rispettato i criteri di priorità di cui sopra, si procederà all'attribuzione dei DEP al restante personale in graduatoria, fino a concorrenza delle risorse destinate all'area/ruolo.

Saranno garantite in caso di parità di punteggio le seguenti priorità come definite dall'art 19 comma 4 lett. f1 e f2, nel seguente ordine:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche nell'area in cui il dipendente è inquadrato all'01.01.2025;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza al 01.01.2025 nel "differenziale economico di professionalità" e nel profilo.

Ai sensi dell'Art 19 comma 4 lett. g) le parti concordano di definire come ulteriore criterio, in caso di parità di punteggio, la maggiore età anagrafica.



L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi (art 19 comma 7 CCNL vigente).

La presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e all'accordo sottoscritto, viene trasmessa al Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione all'art. 40-bis, comma 1 D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Per l'utilizzo analitico delle risorse si rimanda alla specifica sezione della relazione tecnico finanziaria.

Le risorse del Fondo di cui all'art. 63 del CCNL 2022-2024, fermo restando il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori sono destinate, con la sottoscrizione dell'accordo, al finanziamento degli incarichi non di complessità di base e al riconoscimento dei DEP – anno 2025, nei limiti della platea avente titolo e secondo i criteri e le procedure definiti nell'Allegato 1, parte integrante e sostanziale dell'accordo. Le suddette destinazioni operano nei limiti delle risorse effettivamente disponibili e certificate e non comportano il riconoscimento di diritti soggettivi oltre tali limiti.

Le risorse del Fondo di cui all'art. 64 del CCNL 2022-2024, fermo restando il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori sono destinate, con la sottoscrizione dell'accordo, ad incrementare l'indennità oraria di pronta disponibilità, l'indennità oraria per il servizio notturno e l'indennità oraria per il servizio prestato in giorno festivo, ai sensi del CCNL vigente, dal 1.1.2025 al 31.12.2025. Gli incrementi di cui sopra non producono effetti oltre il periodo temporale indicato e non assumono carattere strutturale.

L'eventuale rivalutazione per l'anno 2026 delle condizioni economiche definite dal presente accordo potrà avvenire esclusivamente previo accertamento della disponibilità delle risorse e della relativa compatibilità economico-finanziaria, da certificarsi ai sensi della normativa vigente.

In ultimo si precisa che i costi relativi ai fondi contrattuali artt. 63 e 64 del CCNL 27.10.2025 sono regolarmente registrati e contabilizzati nei competenti conti del bilancio aziendale. L'utilizzo dei Fondi viene costantemente monitorato ai fini del rispetto dei vincoli di bilancio.

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

L'ipotesi di accordo non produce effetti abrogativi.



D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Parte non pertinente per la presente ipotesi di accordo.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/09 (previsione di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

L'ipotesi di accordo in oggetto, rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- le risorse economiche utilizzate dal presente accordo consentono di riconoscere dall'01.01.2025 una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti che non superi il 50% degli aventi diritto;
- i dipendenti che beneficeranno del differenziale economico di professionalità verranno individuati secondo criteri di selezione che terranno conto del merito individuale (ai fini della selezione, le parti concordano di attribuire una quota pari al 55% del punteggio totale alla valutazione della performance individuale come media ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque sulla base delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico).

Nella tabella seguente è riportata la corrispondenza tra il valore medio delle valutazioni riportate nelle schede individuali del triennio ed il punteggio attribuito nell'ambito della presente procedura di selezione:

Media Valutazione Individuale	Punteggio
20	55
da 17 a 19,99	50
da 15 a 16,99	43
da 10 a 14,99	38
da 0,1 a 9,99	25
Nessuna valutazione	0

- per l'attribuzione della fascia, è prevista una selezione alla quale potrà partecipare tutto il personale avente i requisiti di legge e contrattuali richiesti.



F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del D.Lgs. n°150/2009).

La sottoscrizione del presente accordo consente un utilizzo sostenibile delle risorse dei fondi contrattuali, assicurando la continuità degli istituti economici previsti dal CCNL e il riconoscimento delle professionalità e delle condizioni di lavoro disagiate. Mediante la sottoscrizione dell'accordo in oggetto si intende dare piena attuazione all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022, nonché al sistema degli incarichi di funzione, quali strumenti di valorizzazione delle competenze e delle responsabilità professionali maturate. Il riconoscimento di questi istituti, fondati sulla carriera professionale e sulla valutazione individuale positiva, costituisce un elemento strategico sotto il profilo gestionale e organizzativo, finalizzato al mantenimento e al miglioramento dei livelli di qualità dei servizi e delle prestazioni erogate all'utenza, in coerenza con gli obiettivi del Piano della performance aziendale e nel rispetto dei vincoli normativi e della compatibilità economico-finanziaria.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

Milano, 29.01.2026

Il Direttore S.C. Gestione delle Risorse Umane
Dr.ssa Roberta Tassinari

Il Direttore Amministrativo
Dr.ssa Giuliana Bensa

Firmato da:
ROBERTA TASSINARI
Codice fiscale: TSSRR784943D458K
Valido da: 04-11-2025 15:07:42 a: 04-11-2026 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale "SigningTime": 29-01-2026 15:52:58
Motivo: Approvo il documento

Firmato da:
GIULIANA BENSA
Valido da: 15-01-2024 10:24:32 a: 15-01-2027 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale "SigningTime": 30-01-2026 09:12:07
Motivo: Approvo il documento

L'addetto all'istruttoria Perotti Selma – Relazioni Sindacali