



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

Premesso che in data 17.11.2025 è stato sottoscritto tra la delegazione di Parte Pubblica Aziendale, la RSU e le OO.SS. del Comparto l'Ipotesi di Contratto Integrativo in tema di Produttività - Anno 2025.

La predetta Ipotesi prevede quanto segue:

"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:

- a. *la quota di € 3.855.413,00;*
- b. *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;*
- c. *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:

*Passo
Tavola*

h

*du
g
sh*

*fr
m
sh*

m

P

- 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.

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 indentificati 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:

H Nussli

M

*TSC
Baller*

P

R

% 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 dai 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."

Considerato che in data 01.04.2026 il Collegio Sindacale, con verbale nr.2, ha esaminato l'ipotesi di Contratto Integrativo in oggetto, prendendo atto che le risorse trovano copertura negli specifici fondi contrattuali: "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e "Fondo premialità e condizioni di lavoro" dell'esercizio di riferimento.

Preso atto di tutto quanto sopra esposto, Le Parti sottoscrivono il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Legnano, **21 APR. 2026**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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



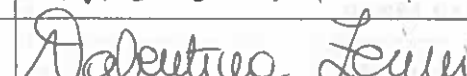
Legnano, 21 APR. 2026

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

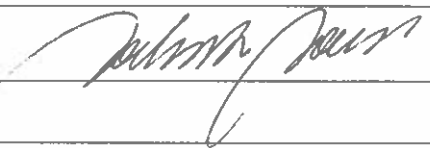
Attanasio Francesco	RSU	MAIL DEL 16/04/2026
Basile Ignazio	RSU	MAIL DEL 13/4/2026
Bianchini Roberto Amedeo	RSU	MAIL DEL 16/4/2026
Bugatti Matteo	RSU	MAIL DEL 15/4/2026
Caimi Claudia Piera	RSU	
Carletta Salvatore Angelo	RSU	MAIL DEL 21/4/2026
Carlucci Antonio	RSU	MAIL DEL 16/4/2026
Cirielli Enza Maria	RSU	Emanuela Maria
Cortegiani Renato	RSU	MAIL DEL 16/4/2026
De Caro Angelo	RSU	MAIL DEL 21/4/2026
Duma Debora	RSU	
Farruggio Gianluca	RSU	MAIL DEL 21/4/2026
Fatilli Emanuela Maria	RSU	MAIL DEL 14/4/2026

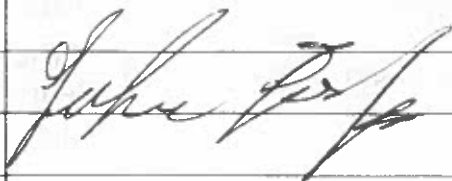
Finelli Antonio	RSU	MAIL DEL 16/04/2026
Gandolfo Calogero	RSU	
Geraci Gabriele	RSU	
Gravina Giovanni	RSU	MAIL DEL 21/4/2026
Gullotti Riccardo	RSU	MAIL DEL 14/04/2026
Iannantuoni Rosaria	RSU	MAIL DEL 21/04/2026
Imbriaco Samuela	RSU	
Lanzara Donato	RSU	
Licastro De Vivo Raffaele	RSU	MAIL DEL 16/04/2026
Lupo Illuminato	RSU	MAIL DEL 21/04/2026
Maruccia Laura Giuseppina	RSU	MAIL DEL 21/04/2026
Mazzali Davide Carlo	RSU	MAIL DEL 14/04/2026
Meda Maddalena	RSU	MAIL DEL 14/04/2026
Nardi Laura	RSU	MAIL DEL 21/06/2026
Nobile Sergio	RSU	MAIL DEL 15/04/2026
Noè Anna Maria	RSU	MAIL DEL 14/04/2026
Pacifico Giustina	RSU	
Palazzotto Rosalia Barbara	RSU	
Platamone Luigi	RSU	
Ramoscello Annibale	RSU	MAIL DEL 16/04/2026
Raneli Elena	RSU	MAIL DEL 21/04/2026
Riccobono Gaetana	RSU	
Russo Giorgio	RSU	
Sirini Luisella	RSU	MAIL DEL 21/4/2026
Strazzanti Carlo	RSU	MAIL DEL 14/04/2026
Tabaglio Sergio	RSU	MAIL DEL 21/04/2026
Vece Antonio	RSU	MAIL DEL 15/04/2026
Violi Paola	RSU	MAIL DEL 14/04/2026
Zerini Valentina	RSU	

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI

Barbaglia Norma	CISL FP	
-----------------	---------	--

Barlottini Adele	CISL FP	MAIL DEL 14/04/2026
Borcelis Josephine Allen Paula	CISL FP	
Calcaterra Roberta	CISL FP	MAIL DEL 14/04/2026
Cassani Mauro	CISL FP	
Ciffo Giordana	CISL FP	
Cimò Giuseppe	CISL FP	
Cirielli Enza Maria	CISL FP Segreteria	Eyze Maria Cirielli
Lanzara Donato	CISL FP	MAIL DEL 14/04/2026
Perdono' Viviana	CISL FP	MAIL DEL 14/04/2026
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	MAIL DEL 16/04/2026
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	MAIL DEL 21/4/2026
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	MAIL DEL 16/04/2016
Finelli Giada	FIALS	
Gagliano Gaspare	FIALS	
Gallo Davide	FIALS	
Gambuzza Emanuele	FIALS	
Gatto Eleonora	FIALS	
Godano Domenico	FIALS	
Iannantuoni Rosaria	FIALS	MAIL DEL 21/04/2016
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	MAIL DEL 21/04/2016
Pagano Maria Grazia	FIALS	
Palazzotto Rosalia Barbara	FIALS	
Parisi Fabrizio Salvatore	FIALS	
Patruno Giuseppe	FIALS	
Pellenghi Lorenzo	FIALS	
Raffaelli Manlio	FIALS	
Ramoscello Annibale (detto Aldo)	FIALS	
Roccio Francesco	FIALS	
Sentina Mariano	FIALS	

Sirini Luisella	FIALS	MAIL DEL 21/4/2026
Sorrentino Angela Sonia	FIALS	
Sorrentino Ermelinda (detta Linda)	FIALS	
Stellato Raffaella	FIALS	
Tabaglio Sergio	FIALS	MAIL DEL 21/4/2026
Tosello Casimiro Massimo	FIALS	Tosello Casimiro
Trainito Concetta Maria	FIALS	
Villa Giuseppina	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	
Vecchio Giuseppe	Nursing Up	

Giaccone Gaetana	NurSind	Giaccone Gaetana
Migliaccio Giovanni	NurSind	
Moroni Paola	NurSind	
Pio Loco detto Boscariol Luigi	NurSind	MAIL DEL 14/04/2026
Strazzanti Carlo	NurSind	MAIL DEL 14/04/2026
Toscano Paolo	NurSind	
Vigano Fabio Paolo	NurSind	