



ACCORDO 2025 DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI COMPARTO SANITA'

Premesso che:

- con D.G.R. X/4477 del 10/12/2015, in attuazione della Legge Regionale 11 agosto 2015 - n. 23 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)" è stata costituita l'Azienda Socio – Sanitaria (ASST) Rhodense e definito l'assetto organizzativo della stessa (scorporo per incorporazione delle disciolte Azienda Ospedaliera "G. Salvini" di Garbagnate Milanese, Azienda Socio Sanitaria Locale della Provincia di Milano n. 1 e Azienda Ospedaliera "Ospedale Civile" di Legnano);
- con Deliberazione n. 00008/2017/DG del 12.01.2017 l'ASST Rhodense ha formalizzato l'assunzione, mediante mobilità, del personale proveniente da ESACRI e, ciò, in attuazione della D.G.R. X/5728 del 24.10.2016 e della DGR X/6186 del 08.02.2017, con conseguente trasferimento dei relativi importi dei fondi contrattuali nell'entità individuata nelle note di Regione Lombardia Prot. G1.2017.0024147 del 25.07.2017 e Prot. G1.2018.0007937 del 28.02.2018;
- in data 15.01.2019, in ossequio alle linee guida definite in sede di negoziazione regionale nelle quali si rinvia all'applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali e regolamentari dell'ente di destinazione, veniva siglato un accordo tra l'Amministrazione ed il personale afferito all'ASST Rhodense da ex ESACRI in cui le parti concordano, tra l'altro, che a tale personale vengano applicati i regolamenti aziendali/modalità di riconoscimento della produttività e disagio in essere presso l'ASST al pari del restante personale del CCNL comparto Sanità (accordo recepito con deliberazione n. 582 del 18.06.2020);
- in data 27 ottobre 2025 è stato sottoscritto il C.C.N.L. dell'area del comparto sanità per il triennio 2022-2024 nel quale, tra l'altro, veniva confermata la modalità di costituzione e di utilizzo dei fondi contrattuali già definita dal precedente C.C.N.L. del 02.11.2022, stabilendo ulteriori integrazioni previste dai seguenti articoli:
 - "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" - art. 63;
 - "Fondo premialità e condizioni di lavoro" - art. 64;
- con Decreto n. 20893 del 29.12.2023 Regione Lombardia ad oggetto: "Assegnazione del personale del Dipartimento delle Cure Primarie alla ASST Rhodense" si è provveduto a assegnare alla ASST Rhodense, con decorrenza 01.01.2024, il personale

appartenente al Dipartimento delle Cure Primarie, nonché le relative quote economiche;

- con deliberazione n. 883 del 29.08.2019 è stato formalizzato il Sistema di Valutazione del personale del Comparto Sanità dell'ASST Rhodense, che rimarrà in vigore fino a successiva revisione;
- in data 22.05.2024 le parti hanno siglato il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del C.C.N.L. 22.11.2022, per il personale del comparto sanità;
- con accordi sottoscritti il 23.12.2024 e 18.03.2026 sono stati destinati in totale € 682.000 per le progressioni economiche orizzontali anno 2025, fermo restando il vincolo del 50% del personale che potrà essere inserito nella graduatoria per detta annualità;
- in data 11.09.2025 è stato sottoscritto l'accordo sindacale relativo alle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2025 - area comparto;
- l'entità definitiva dei fondi contrattuali anno 2025 è stata formalizzata con determinazione dirigenziale n. 371 del 17.04.2026:
 - per il personale dell'area comparto sanità dell'ASST Rhodense;
 - per il personale del personale del comparto proveniente da ESACRI (ex Croce Rossa) e assegnato all'ASST Rhodense.

Con il presente accordo vengono, quindi, definiti i criteri di distribuzione delle risorse variabili per l'anno 2025 al personale del Comparto Sanità.

ASST RHODENSE

Entità definitiva dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2025 (formalizzati con determinazione dirigenziale n. 371 del 17.04.2026):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2019/2021 - art. 63 CCNL 2022/2024)	€ 13.992.460,00
--	-----------------

Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/2021 - art. 64 CCNL 2022/2024)	€ 10.419.700,00
---	-----------------

Totale Fondi 2025	€ 24.412.160,00
--------------------------	------------------------

Richiamati gli accordi intervenuti tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali dell'area del comparto, nonché la deliberazione n. 883 del 29.08.2019 con la quale è stato formalizzato il Sistema di Valutazione per l'anno 2019 relativo al personale del Comparto Sanità, che rimarrà in vigore fino a nuova revisione, già citati in premessa;

Le parti danno atto che, non risultando presenti per l'anno 2025 importi dovuti o debendi a favore dei dipendenti, le risorse variabili disponibili per l'annualità 2025 vengono stimate come segue:

- residui fondi contrattuali:

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
(art. 102 CCNL 2019/2021 - art. 63 CCNL 2022/2024) € 1.719.291,77

Fondo premialità e condizioni di lavoro
(art. 103 CCNL 2019/2021 - art. 64 CCNL 2022/2024) € 3.398.392,74

Residui 2025 € **5.117.684,51**

Quota Fondo art. 103 utilizzata per remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore anno 2025 € 1.464.698,96

Totale residui 2025 € **3.652.985,55**

Decurtazione per Risparmi derivanti applicazione primo comma art. 71 Legge 133/2008 (cd. Legge Brunetta) € 2.486,00 -

Totale residui da distribuire per performance individuale € **3.650.499,55**

Quota destinata a funzioni tecniche
(ex art. 45, D.Lgs. n. 36/2023) al netto della quota Azienda e comprensivo di oneri e IRAP (80% di 210.970) € 168.776,00

- importi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali come da deliberazione n. 392 del 17.04.2026, pari ad € 2.179.408,00 oltre oneri;

ESACRI (ex Croce Rossa)

Entità definitiva dei fondi contrattuali riferiti all'anno 2025 (formalizzati con determinazione dirigenziale n. 371 del 17.04.2026):

➤ Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.) € 7.946,00

➤ Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.) € 18.383,00

Totale Fondi 2025 € **26.329,00**

Le parti prendono atto che le risorse variabili disponibili per l'annualità 2025 vengono stimate come segue:

➤ residui fondi contrattuali annuali:

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.) € - 6.321,57

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	<u>14.897,11</u>
Residui	€	8.575,54
Quota utilizzata per remunerazione lavoro straordinario anno 2025	€	<u>523,08</u>
Totale residui per performance individuale 2025	€	8.052,46

LE PARTI PRENDONO ALTRESÌ ATTO CHE:

- La ripartizione delle quote derivanti dall'art. 45, D.Lgs. n. 36/2023, seguirà i criteri definiti da specifico regolamento interno;
- la consistenza per l'anno 2025 delle Risorse Aggiuntive Regionali del personale del comparto dell'ASST Rhodense è stata determinata con deliberazione n. 392 del 17.04.2026, pari ad € 2.179.408,00;
- per quanto attiene il personale dell'ESACRI, a seguito della sottoscrizione del verbale del 15.01.2019 citato nelle premesse, si è concluso il contenzioso in atto, con la conseguente possibilità di distribuzione al personale degli importi dei relativi fondi;
- per quanto attiene il personale del Dipartimento delle Cure Primarie, come stabilito dai verbali di confronto approvati con deliberazione regionale n. XII/1564 del 18.12.2023, verrà mantenuta fino al 2026, quale base teorica del premio di produttività, la quota riconosciuta da ATS nell'anno 2022 proporzionata all'obiettivo raggiunto.

LE PARTI DANNO ATTO CHE LE PREMESSE COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PRESENTE E CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Art. 1

DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI PREMIALITA' ASST RHODENSE

Per l'anno 2025 le risorse variabili disponibili per la performance organizzativa ed individuale come sopra individuate, saranno liquidate con le modalità di cui agli accordi/contratti integrativi vigenti richiamati in premessa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 103, comma 10, del C.C.N.L. 02.11.2022: *"Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui*

al comma 9, lett. a), b)“ (si riporta il testo dell’art. 9: “Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:

a) compensi di lavoro straordinario di cui all’art. 47 (Lavoro straordinario);

b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III

con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute))”;

In merito alla maggiorazione prevista per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (art. 82 CCNL 21.05.2018), le parti convengono di definire nel 3% del personale appartenente a ciascuna categoria (con eventuale arrotondamento all’unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione.

In caso di più dipendenti classificatisi a pari merito, avranno diritto di precedenza coloro che nell’ultimo quadriennio abbiano conseguito la valutazione media più alta (con vincolo di presenza di tutte e 4 le valutazioni).

Al fine di consentire la rotazione nell’erogazione della maggiorazione, nella determinazione degli aventi diritto nell’anno di competenza non saranno tenuti in considerazione coloro che ne hanno beneficiato nei tre anni precedenti.

Come previsto dal CCIA sottoscritto il 22.05.2024 i parametri per il calcolo della quota di performance individuale sono i seguenti:

- Cat. A coef. 1,00
- Cat. B coef. 1,20
- Cat. Bs coef. 1,40
- Cat. C coef. 1,60
- Cat. D coef. 1,80
- Cat. Ds coef. 2,00
- APSF Titolari di Incarico di Funzione Organizzativa complessità media o elevata/Incarichi di Posizione:
 - Cat. D coef. 2,16
 - Cat. Ds coef. 2,40
 - Personale di Elevata Qualificazione coef. 2,64

Art. 2

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL’INTERNO DELLE AREE

Nel 2025 è stato attivato l’iter che ha portato alla corresponsione, con decorrenza 01.01.2025, di un Differenziale Economico di Professionalità (D.E.P.) ai dipendenti utilmente classificatisi nelle graduatorie all’uopo predisposte sulla base dei criteri stabiliti nel C.C.I.A. del 22.05.2024 e dagli Accordi del 23.12.2024 e del 18.03.2026. L’importo del fondo di cui all’art. 63 del CCNL 2022/2024 utilizzato per tale fine corrisponde a € 681.697,56.

Art. 3

DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI PERSONALE EX ESACRI

Al personale dell'ESACRI verranno applicate le modalità di riconoscimento della produttività e disagio in essere presso l'ASST Rhodense, al pari del personale di comparto secondo contratto C.C.N.L. sanità, le cui risorse sono state definite per l'anno 2025 dal presente accordo.

Art. 4

DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI PERSONALE CURE PRIMARIE

Con deliberazione regionale n. XII/1564 del 18.12.2023 venivano approvati i verbali di confronto tra la delegazione di parte pubblica e le OOSS Dirigenza e Comparto del SSN in merito ai criteri generali per il trasferimento del personale dei Dipartimenti di Cure Primarie dalle A.T.S. alle A.S.S.T., dove, tra l'altro, si stabiliva di mantenere fino al 2026, quale base ipotetica del premio di produttività, la quota riconosciuta da ATS nell'anno 2022 proporzionata all'obiettivo raggiunto.

Art. 5

DISTRIBUZIONE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (R.A.R.)

La consistenza per l'anno 2025 delle Risorse Aggiuntive Regionali del personale del comparto dell'ASST Rhodense è stata determinata con deliberazione n. 392 del 17.04.2026, pari ad € 2.179.408,00 oltre oneri.

Art. 6

LAVORO STRAORDINARIO E DIFFERENZIALE BANCA ORE

La quota dell'art. 64 C.C.N.L. 2022/2024 destinata alla remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2025 ammonta a € 1.464.698,96 per l'ASST Rhodense e a € 523,08 per personale ex Esacri.

Art. 11

DISTRIBUZIONE RISORSE ex ART. 45, D.LGS. 36/2023

La definizione delle modalità di liquidazione tra il personale delle risorse di cui all'art. 45 D.Lgs. n. 36/2023 (già art. 113, D.Lgs. n. 50/2016), oggetto di specifico regolamento interno redatto sulla base di specifiche indicazioni regionali, avverrà nel rispetto di quanto disposto con deliberazione n. 628 del 06.06.2023, modificata da deliberazione n. 845 del 26.07.2023 e s.m.i.. Per l'anno 2025 le quote riconosciute da Regione Lombardia da

distribuire ammontano a € 168.776 oneri e IRAP inclusi (80% di 210.970).

Garbagnate Milanese, 10 giugno 2026

Letto, approvato e sottoscritto.

Per l'Amministrazione

Direttore Amministrativo: Paola Bianco

Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane: Franco Dell'Acqua

Dirigente SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane: Angela Gaspero

Direttore SC DAPSS: Antonia Demarchi

Per le OO.SS.

NURSING UP

RSU



ACCORDO ANNUALE DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI ANNO 2025 PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	10/06/2026																
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 – 31/12/2025																
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Direttore Sanitario: Giorgia Saporetti Direttore Sociosanitario: Emiliano Gaffuri Direttore Amministrativo: Paola Bianco Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: Franco Dell'Acqua Direttore DAPSS: Antonia Demarchi Dirigente SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: Angela Gaspero Organizzazioni Sindacali / RSU ammesse alla contrattazione: <table> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> <tr> <td>CISL FP</td><td>CISL</td></tr> <tr> <td>FIALS</td><td>CONFESAL</td></tr> <tr> <td>NURSIND</td><td>CGS</td></tr> <tr> <td>NURSING UP</td><td>CSE</td></tr> </table> Organizzazioni Sindacali firmatarie: <table> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> <tr> <td>NURSING UP</td><td></td></tr> <tr> <td>RSU</td><td></td></tr> </table>	Sigla	Confederazione	CISL FP	CISL	FIALS	CONFESAL	NURSIND	CGS	NURSING UP	CSE	Sigla	Confederazione	NURSING UP		RSU	
Sigla	Confederazione																
CISL FP	CISL																
FIALS	CONFESAL																
NURSIND	CGS																
NURSING UP	CSE																
Sigla	Confederazione																
NURSING UP																	
RSU																	

Soggetti destinatari		Personale Comparto Sanità
Materie trattate dall'accordo		Accordo annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI: ✓ Distribuzione premialità anno 2025 ✓ Progressioni Orizzontali all'interno delle Aree ✓ Distribuzione Risorse Variabili personale Cure Primarie ✓ Accordo annuale distribuzione R.A.R. ✓ Lavoro straordinario e Differenziale Banca Ore ✓ Distribuzione risorse art. 45, D.Lgs. 36/2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 17/06/2026
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi/raccomandazioni, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.vo 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs.vo 150/2009

Modulo 2

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

Il Contratto Collettivo Integrativo definisce:

➤ Accordo annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI:

1. Distribuzione premialità anno 2025

l'individuazione dei fondi contrattuali definitivi anno 2025 del personale Comparto Sanità dell'ASST Rhodense e ESACRI - ex Croce Rossa, formalizzati con determinazione dirigenziale n. 371 del 17.04.2026.

2. Progressioni Orizzontali all'interno delle Aree

Le modalità di definizione delle graduatorie per l'attribuzione di un Differenziale Economico di Professionalità con decorrenza 01/01/2025.

3. Distribuzione Risorse Variabili personale Cure Primarie

La prosecuzione dell'erogazione delle risorse variabili al personale del Dipartimento Cure Primarie - assegnato all'ASST Rhodense dal 01/01/2024 - secondo quanto percepito presso l'Azienda di provenienza.

4. Accordo annuale distribuzione R.A.R

l'individuazione dei progetti RAR anno 2025 area comparto, nel rispetto di quanto previsto dalla "Preintesa sulle RAR – anno 2025 – per il personale del Comparto Sanità", sottoscritta a livello regionale e formalizzata con D.G.R. n. XII/ 4705 del 14 luglio 2025 nonché dall'Accordo aziendale sottoscritto il 11.09.2025.

5. Lavoro straordinario e Differenziale Banca Ore

La liquidazione delle ore straordinarie maturate nel 2025 al personale che non ha richiesto il recupero nonché del differenziale economico delle ore inserite in Banca Ore anno 2025.

6. Distribuzione risorse art. 45, D.Lgs. 36/2023

La distribuzione al personale interessato delle risorse di cui all'art. 45, D.Lgs. n. 36/2023 disponibili per l'anno 2025, come previsto dallo specifico regolamento interno.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Distribuzione premialità anno 2025

Le risorse variabili disponibili per la performance individuale saranno liquidate con le modalità di cui agli accordi integrativi vigenti ed al documento denominato "Sistema di Valutazione", approvato con Deliberazione n. 00883/2019/DG del 29.08.2019, che conserva validità anche per l'anno 2025, nel rispetto delle disposizioni del CCNL 27.10.2025 che stabilisce puntualmente gli istituti interessati dall'abbattimento dell'incentivo (performance organizzativa e individuale).

Come previsto dal CCIA sottoscritto il 22.05.2024, i dipendenti a cui viene riconosciuto un Differenziale Economico di Professionalità (D.E.P.) subiranno la decurtazione del 50% della performance organizzativa.

Il citato CCIA prevede, altresì, che annualmente potranno essere presentati alle RSU e alle OO.SS. eventuali progetti strategici aziendali, nel rispetto del criterio di rotazione del personale coinvolto con cadenza almeno biennale.

Ai titolari di incarico di funzione dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari con incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata per la partecipazione ai progetti in argomento verrà riconosciuta una quota incentivante ridotta del 50% rispetto alla quota media erogata al restante personale.

Inoltre l'art. 103, c. 10, del CCNL 02.11.2022 stabilisce che nella distribuzione dei residui dei fondi contrattuali venga data prioritaria destinazione ai compensi per lavoro straordinario.

Si conviene con le Organizzazioni Sindacali di definire nel 3% del personale appartenente a ciascuna categoria (con eventuale arrotondamento all'unità superiore) la quota massima del personale avente diritto alla maggiorazione prevista per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018. In caso di più dipendenti classificatisi a pari merito, avranno diritto di precedenza coloro che nell'ultimo quadriennio abbiano conseguito la valutazione media più alta (con vincolo di presenza di tutte e 4 le valutazioni).

Al fine di consentire la rotazione nell'erogazione della maggiorazione, nella determinazione degli aventi diritto nell'anno 2025 non saranno tenuti in considerazione coloro che ne hanno beneficiato nei tre anni precedenti.

Per quanto attiene il personale dell'ESACRI, verranno applicate le modalità di riconoscimento della produttività e disagio in essere presso l'ASST Rhodense, al pari del personale del comparto secondo il contratto C.C.N.L. Sanità (come da Accordo del 15.01.2019).

2. Progressioni Orizzontali all'interno delle Aree

L'Accordo del 23.12.2024 concernente "Modifiche/Integrazioni al CCIA sottoscritto il 22.05.2024", nel prevedere la redazione di apposite graduatorie degli aventi diritto suddivise per ruolo - area - profilo professionale, stanziava l'importo massimo di € 600.000 da destinarsi per l'anno 2025 alle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree, fermo restando il vincolo del 50% del personale da inserire nelle rispettive graduatorie.

L'Accordo del 18.03.2026 concernente "Ulteriori Modifiche/Integrazioni al CCIA sottoscritto il 22.05.2024" ha ridefinito la quota da destinare alle progressioni orizzontali per l'anno 2025 in € 682.000.

Tale importo è stato equamente distribuito tra le graduatorie in base alla percentuale di addensamento del personale nei ruoli, aree e profili.

3. Distribuzione Risorse Variabili personale Cure Primarie

Regione Lombardia ha assegnato all'ASST Rhodense importi da destinarsi alla performance organizzativa e individuale del personale proveniente dal Dipartimento Cure Primarie. Le modalità di erogazione seguiranno quanto già in uso presso l'Azienda di provenienza.

4. Accordo annuale distribuzione R.A.R.

Alla remunerazione delle Risorse Aggiuntive Regionali si è provveduto con l'utilizzo delle quote messe a disposizione a livello regionale.

5. Lavoro straordinario e Differenziale Banca Ore

Come stabilito dal CCNL del 02.11.2022 (art. 102 c. 7 e art. 103 c. 10) si è provveduto ad utilizzare prioritariamente i residui dei due fondi contrattuali per remunerare le ore svolte nel 2025 quale lavoro straordinario. Sono, inoltre, stati posti in pagamento i differenziali economici delle eccedenze orarie presenti in Banca Ore.

6. Distribuzione risorse art. 45, D.Lgs. 36/2023

Le risorse disponibili per anno 2025 per attività di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023 saranno erogate sulla scorta di specifico Regolamento aziendale.

c. Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

1. Distribuzione premialità anno 2025

La liquidazione della quota incentivante relativa alla performance individuale viene distribuita a saldo, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, verificato mediante utilizzo di apposite schede individuali, in relazione al punteggio ottenuto.

2. Progressioni Orizzontali all'interno delle Aree

Le progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2025 sono state effettuate in base ai criteri previsti contrattualmente e nel CCIA sottoscritto il 22.05.2024, come integrato dagli Accordi sottoscritti il 23.12.2024 e 18.03.2026, i quali stabiliscono i requisiti di partecipazione del personale dipendente alle graduatorie, la quota massima di affollamento delle graduatorie stesse nonché la somma stanziata per l'anno di riferimento.

3. Distribuzione Risorse Variabili personale Cure Primarie

L'erogazione del premio di produttività al personale proveniente dal Dipartimento Cure Primarie segue le modalità già in uso presso ATS, come stabilito dalla deliberazione regionale n. XII/1564 del 18.12.2023.

4. Accordo annuale distribuzione R.A.R.

Le Risorse Aggiuntive Regionali coinvolgono tutto il personale che abbia partecipato ai progetti formativi predisposti dall'Azienda, come da Accordo siglato con le Organizzazioni Sindacali in data 11.09.2025.

5. Lavoro straordinario e Differenziale Banca Ore

Le ore eccedenti del 2025 sono state remunerate quale lavoro straordinario a seguito di autorizzazione dai rispettivi Responsabili che ne hanno, quindi, verificato l'effettiva necessità di svolgimento.

6. Distribuzione risorse art. 45, D.Lgs. 36/2023

Il personale destinatario delle risorse in argomento è quello che ha effettivamente partecipato alle attività previste dalla normativa in materia, come previsto dal regolamento in materia.

e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

In ottemperanza all'art. 19 del CCNL sottoscritto il 02.11.2022, all'interno del CCIA firmato il 22.05.2024, sono stati previsti i criteri di redazione delle graduatorie del personale interessato al Differenziale Economico di Professionalità per l'anno 2024 e seguenti.

In particolare sono stati definiti i seguenti requisiti di accesso:

- *Posizione di ruolo presso l'ASST Rhodense o in Aziende in essa confluite, maturata al 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale economico;*
- *Non aver beneficiato, a nessun titolo, di progressioni economiche negli ultimi 3 anni precedenti l'anno di attivazione della procedura selettiva;*
- *Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei 2 anni antecedenti alla data di attivazione della procedura selettiva (intesa quale assenza di notifica di sanzioni disciplinari da parte dell'UPD o di determinazione concordata della sanzione nei due anni antecedenti la data di attivazione della procedura selettiva). Laddove nei sopra indicati termini 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 fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*
- *Presenza di effettivo servizio di almeno 16 mesi nel biennio precedente la data di attivazione della procedura, al netto delle assenze per malattia, congedi per legge 104/92 e aspettative a vario titolo.*

Le graduatorie sono state redatte per Area (personale di supporto, operatori, assistenti, professionisti della salute e funzionari), per Ruolo (sanitario, sociosanitario, tecnico, professionale e amministrativo) e per Profilo Professionale. Il dipendente partecipa alla selezione relativamente alla graduatoria prevista per l'Area, il Ruolo e il Profilo di appartenenza alla data di attivazione della procedura.

Le graduatorie sono state predisposte con riferimento a due distinti parametri (Esperienza Professionale e Valutazione Individuale Annuale) definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

1. per una quota pari al 60% del punteggio totale (di cui la metà riguarderà la performance individuale e l'altra metà la performance organizzativa), in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite per la stessa Area e Profilo di appartenenza al momento di attivazione della procedura selettiva, o comunque le 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).

Il punteggio sarà attribuito, per entrambe le tipologie, come segue:

- ✓ Assenza di 3 valutazioni annuali: nessun punteggio riconosciuto;
- ✓ Valutazione Insufficiente: nessun punteggio riconosciuto;

Sede Legale: viale Forlanini, 95 – 20024 Garbagnate Milanese – Tel.02.994.301 – Cod. Fisc. e Part. IVA: 09323530965
posta elettronica certificata: protocollo.generale@pec.asst-rhodense.it
web:www.asst-rhodense.it

- ✓ Valutazione Appena Sufficiente (dal 51% al 74%): riconoscimento del 50% del punteggio disponibile;
- ✓ Valutazione Positiva (= o > 75%): riconoscimento del 100% del punteggio disponibile.

2. per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata.

Per esperienza professionale si intende quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale maturata presso Aziende o Enti del SSN nonché presso Amministrazioni di comparti diversi, riferita esclusivamente al ruolo, area e profilo per il quale si partecipa alla selezione (inquadramento attuale) o in posizioni /categorie di cui agli ex CCNL equiparabili all'attuale. Per il personale appartenente all'Area dei Professionisti della Salute del ruolo sanitario e socio sanitario che con decorrenza 01/09/2001 sono transitati contrattualmente dalla ex cat. C alla ex cat. D verrà conteggiata tutta l'anzianità in detto profilo ancorché maturata in cat. C.

Il punteggio è pari a punti 1,2 per anno lavorato.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di gg. 30 o frazioni superiori ai gg. 15. I periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati per intero.

In presenza di servizio prestato presso Aziende del SSN diverse dall'Azienda Salvini o Enti in essa confluiti o presso Amministrazioni di comparti diversi, lo stesso deve essere autocertificato su modello predisposto dall'ASST Rhodense e notificato ai dipendenti, con congruo preavviso, tramite Avviso al Personale pubblicato sul sito Intranet Aziendale.

L'esperienza professionale già conteggiata al fine dell'attribuzione di un differenziale economico non potrà essere utilizzata per il riconoscimento dei differenziali successivi.

f. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

L'accordo collega la distribuzione delle risorse alla posizione detenuta dal personale, al raggiungimento di specifici risultati declinati in base alle esigenze dell'Unità Operativa di appartenenza, nonché alla disponibilità dimostrata.

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 11 giugno 2026

Il Direttore S.C.
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell'Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 39/1993)



ACCORDO ANNUALE DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI ANNO 2025 - PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ -

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali anno 2025 sono stati formalizzati, in via definitiva, con Determinazione Dirigenziale n. 371 del 17.04.2026; ad essi vanno aggiunti gli importi definitivi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali, nonché eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2025 i fondi contrattuali definitivi del personale del comparto sanità, costituiti in base alle disposizioni impartite dal CCNL sottoscritto il 27.10.2025, nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risultano essere i seguenti, come da Determinazione Dirigenziale n. 371 del 17.04.2026:

ASST RHODENSE

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 63 CCNL 27.10.2025)	€ 13.992.460,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 64 CCNL 27.10.2025)	€ 10.419.600,00
Totale Fondi 2025	€ 24.412.060,00

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€ 7.946,00
Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€ 18.383,00
Totale Fondi 2024	€ 26.329,00

Per quanto attiene il personale assegnato all'ASST Rhodense tramite mobilità e proveniente dall'ESACRI (DGR X/5728 del 24.10.2016 e dalla DGR X/6186 del 08.02.2017), l'entità dei fondi per l'anno 2025 è stata individuata da Regione Lombardia in base a quanto assegnato all'ASST Rhodense da AREU (derivante da Scheda Bilancio Consuntivo 2025).

Sezione II – Risorse variabili

ASST RHODENSE

Le risorse variabili sono costituite:

➤ dal residuo dei fondi contrattuali anno 2025	€	5.117.684,51 -
➤ Quota utilizzata per remunerazione lavoro straordinario anno 2025 e differenziale banca ore	€	<u>1.464.698,96 =</u>
Totale	€	3.652.985,55 -

Le risorse variabili sono soggette a Decurtazione per Risparmi derivanti applicazione primo comma art. 71 Legge 133/2008 (cd. Legge Brunetta)

€ 2.486,00 =

Totale risorse variabili anno 2025

€ **3.650.499,55**

- dalla quota destinata a funzioni tecniche (ex art. 45, D.Lgs. n. 36/2023) al netto della quota Azienda e comprensivo di oneri e IRAP (80% di 210.970), pari a € 168.776,00;
- dalle quote distribuite quali Risorse Aggiuntive Regionali (delibera n. 392 del 17.04.2026) per un totale, oltre oneri, di € 2.179.408,00;
- da importi spettanti al personale indirettamente impegnato nell'attività libero professionale;
- dagli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (vd. art. 103, comma 5 lett. E del CCNL 02.11.2022).

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Le risorse variabili sono costituite:

➤ dal residuo fondi contrattuali anno 2025	€	8.575,54 -
➤ Quota utilizzata per remunerazione lavoro straordinario anno 2025	€	<u>523,08 =</u>
Totale risorse variabili anno 2025	€	8.052,46

Sezione III – Decurtazioni / incremento del fondo

I fondi del personale proveniente da ESACRI sono stati oggetto di determinazione da parte di Regione Lombardia, in base a quanto assegnato all'ASST Rhodense da AREU (derivante da Scheda Bilancio Consuntivo 2025).

Come disposto dall'art. 23, del D.Lgs.vo n. 75, del 25.05.2017, il quale definisce che “*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui al l'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*”, anche per il 2024 è stato preso a base l'importo dei fondi contrattuali al 31.12.2016, con i soli incrementi stabili:

- del personale delle disciolte Aziende assegnato all'ASST Rhodense a far tempo dal 01.01.2017;
- di cui al CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 21.05.2018 (artt. 80 e 81);
- derivanti dalla Conciliazione del 30 giugno 2021 sottoscritta dalle parti innanzi alla Corte d'Appello di Milano, Sez. Lavoro, in merito alla controversia ex art. 40 del CCNL Comparto Sanità Pubblica del 07.04.1999 per € 250.000,00 quale quota storicizzata del fondo ex art. 81 dall'anno 2022, al cui finanziamento si è provveduto con utilizzo del Fondo Rischi per contenzioso personale dipendente (Fondo B.II.2);

- di cui al CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022 (artt. 101, 102 e 103;
- assunzioni stabili ex Lege DL 34/2020 art.1, comma 5 e DM 77/2022 (Infermieri di famiglia);
- assunzioni stabili ex Lege DL 34/2020 art.1, comma 4 (Assistenza Domiciliare Integrata - A.D.I.);
- del personale assegnato con Decreto R.L. n. 20893 del 29.12.2023 proveniente dal Dipartimento di Cure Primarie;
- di cui al CCNL del personale del Comparto Sanità sottoscritto il 27.10.2025 (artt. 63 e 64);
- incrementi indennità di pronto soccorso di cui al CCNL 2022-2024.

Inoltre, per l'anno 2025, il fondo art. 64 è stato incrementato delle quote assegnate da Regione Lombardia sul bilancio consuntivo 2025 relative agli incentivi tecnici di cui all'art. 45 del D.Lgs.vo n. 36/2023.

Attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello dell'anno 2025, viene evidenziato che per l'anno in corso risulta un numero di personale FTE inferiore di n. 3,03 unità rispetto a quelle presenti al 31/12/2018.

Per quanto sopra non è stato attuato alcun decremento del fondo, come peraltro specificato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio parere (in risposta alla nota n. 5532/C1PERS/C7SAN del 15/07/2020 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di Roma) ad oggetto *“Richiesta di parere relativamente alla gestione dei vincoli di spesa del personale a seguito della disciplina di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni”* che ha precisato, tra l'altro, la procedura che definisce *“la misura dell'adeguamento del limite sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente) che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente)” e conferma “la salvaguardia del limite 2016 originario, in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31.12.2018”.*

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

ASST RHODENSE

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 63 CCNL 25.10.2025)	€	13.992.460,00	
Residuo fondo	€	<u>1.719.291,77</u>	
			€ 12.273.168,23
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 64 CCNL 25.10.2025)	€	10.419.700,00	
Residuo fondo	€	3.398.392,74	
Quota utilizzata per remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore 2025	€	<u>1.464.698,96</u>	
			€ <u>5.556.608,30</u>
Totale risorse fisse sottoposte a certificazione			€ 17.829.776,53

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Fondo “Competenze Accessorie” (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari,

Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	7.946,00
Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	<u>18.383,00</u>
Totale fondi contrattuali	€	26.329,00
Residuo fondi	€	8.575,54
Quota utilizzata per remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore 2025	€	<u>523,08</u>
Totale risorse fisse sottoposte a certificazione	€	17.230,38

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione

ASST RHODENSE

Residuo fondi contrattuali anno 2025	€	5.117.684,51
Decurtazione per Risparmi derivanti applicazione primo comma art. 71 Legge 133/2008 (cd. Legge Brunetta)	€	<u>2.486,00 -</u>
TOTALE RISORSE VARIABILI SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE ASST RHODENSE	€	5.115.198,51

La quota utilizzata per la remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore anno 2025 corrisponde a € 1.464.698,96.

A cui vanno sommate le quote distribuite quali Risorse Aggiuntive Regionali (delibera n. 392 del 17.04.2026) per un totale, oltre oneri, di € 2.179.408,00.

Le risorse variabili sono, altresì, costituite dalla quota destinata a funzioni tecniche (ex art. 45, D.Lgs. n. 36/2023) al netto della quota Azienda e comprensivo di oneri e IRAP (80% di 210.970,00), pari a € 168.776,00, le cui modalità di liquidazione tra il personale è oggetto di regolamento interno, redatto sulla base di specifiche indicazioni regionali.

ESACRI (EX CROCE ROSSA)

Residuo fondi contrattuali anno 2025	€	<u>8.575,54</u>
TOTALE RISORSE VARIABILI SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE ESACRI	€	8.575,54

La quota utilizzata per la remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore anno 2025 corrisponde a € 523,08.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

Modulo II
Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

ASST RHODENSE

ANNO 2025

**Fondo incarichi, progressioni economiche
e indennità professionali
(art. 63 CCNL 25.10.2025)**

€ 13.992.460,00

Quota disponibile per la contrattazione

€ 1.719.291,77

Quota non disponibile fondo art. 63

€ 12.273.168,23

**Fondo premialità e condizioni di lavoro
(art. 64 CCNL 25.10.2025)**

€ 10.419.700,00

Quota disponibile per la contrattazione

€ 3.398.392,74

Quota non disponibile del fondo art. 64

€ 7.021.307,26

Totale non disponibile fondi ASST Rhodense

€ 19.294.475,49

ESACRI (ex Croce Rossa)

ANNO 2025

Fondo “Competenze Accessorie” (Indennità Ente Quota
Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari,
Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

€ 7.946,00

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento
dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni
individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

€ 18.383,00

Quota disponibile per la contrattazione

€ 8.575,54

Totale quote non disponibili fondi Esacri

€ 17.753,26

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.

ASST RHODENSE

Residuo anno 2025 Fondo incarichi, progressioni economiche
e indennità professionali (art. 63 CCNL 25.10.2025)

€ 1.719.291,77

Residuo anno 2025 Fondo premialità e condizioni di lavoro
(art. 64 CCNL 25.10.2025)

€ 3.398.392,74

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo

€ 5.117.684,51

A cui vanno sottratti:

- i risparmi derivanti dall'applicazione del primo comma art. 71 L. 133/2008 (cd. Legge Brunetta) pari a	€	2.486,00
- le quote utilizzate per la remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore anno 2025 pari a	€	1.464.698,96

A cui vanno sommate le quote distribuite quali Risorse Aggiuntive Regionali (delibera n. 392 del 17.04.2026) per un totale, oltre oneri, di € 2.179.408,00.

ESACRI (ex Croce Rossa)

Residui anno 2025

del fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)
e

del fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

€ 8.575,54

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € **8.575,54**

A cui vanno sottratte le quote utilizzate per la remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore anno 2025 pari a	€	523,08
--	---	--------

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Rimane in sospeso la ripartizione delle seguenti risorse:

- importi di cui all'art. 45, D.Lgs. n. 36/2023 di € 168.776,00 (anno 2025) la cui distribuzione è oggetto di specifico regolamento interno.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

- a. *Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo:*

ASST RHODENSE	€	19.294.475,49
ESACRI (ex Croce Rossa)	€	17.753,26

- b. *Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo:*

ASST RHODENSE

Residuo anno 2025 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 63 CCNL 25.10.2025)	€	1.719.291,77
--	---	--------------

Residuo anno 2025 Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 64 CCNL 25.10.2025)	€	3.398.392,74
---	---	--------------

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo € **5.117.684,51**

A cui vanno sottratti:

- i risparmi derivanti dall'applicazione del primo comma art. 71 L. 133/2008 (cd. Legge Brunetta) pari a	€	2.486,00
- le quote utilizzate per la remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore anno 2025 pari a	€	1.464.698,96

A cui vanno sommate le quote distribuite quali Risorse Aggiuntive Regionali (delibera n. 392 del 17.04.2026) per un totale, oltre oneri, di € 2.179.408,00.

ESACRI (ex Croce Rossa)		
Residui 2025 Fondi contrattuali	€	8.575,54
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo	€	8.575,54

A cui vanno sottratte le quote utilizzate per la remunerazione lavoro straordinario e differenziale banca ore anno 2025 pari a	€	523,08
--	---	--------

c. *Totale eventuali destinazioni ancora da regolare:*

- importi di cui all'art. 45, D.Lgs. n. 36/2023 e € 168.776,00 (anno 2025) la cui distribuzione è oggetto di specifico regolamento interno.

d. *Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:*

ASST RHODENSE	€	24.412.160,00
---------------	---	---------------

A cui vanno aggiunte le quote distribuite quali Risorse Aggiuntive Regionali (delibera n. 478 del 20.05.2025) per un totale, oltre oneri, di € 2.199.062,00.

ESACRI (ex Croce Rossa)	€	26.329,00
-------------------------	---	-----------

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

L'applicazione dell'intesa trova la necessaria disponibilità all'interno degli specifici fondi, come dimostrato nella precedente Sezione IV.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Accordo annuale distribuzione parti variabili personale ASST Rhodense e ESACRI:

7. Distribuzione premialità anno 2025

La liquidazione della quota incentivante relativa alla performance organizzativa è subordinata alla verifica trimestrale - da parte del Nucleo di Valutazione della Performance - del raggiungimento dell'obiettivo prefissato, mentre quella relativa alla performance individuale viene distribuita a saldo, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, verificato mediante utilizzo di apposite schede individuali, in relazione al punteggio ottenuto.

8. Progressioni Orizzontali all'interno delle Aree

Le progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2025 sono state effettuate in base ai criteri previsti contrattualmente e nel CCIA sottoscritto il 22.05.2024, i quali stabiliscono i requisiti di partecipazione del personale dipendente alle graduatorie nonché la quota massima di affollamento delle graduatorie stesse.

9. Distribuzione Risorse Variabili personale Cure Primarie

L'erogazione del premio di produttività al personale proveniente dal Dipartimento Cure Primarie segue le modalità già in uso presso ATS, come stabilito dalla deliberazione regionale n. XII/1564 del 18.12.2023.

10. Accordo annuale distribuzione R.A.R.

Le Risorse Aggiuntive Regionali coinvolgono tutto il personale che abbia partecipato ai progetti formativi predisposti dall'Azienda, come da Accordo siglato con le Organizzazioni Sindacali in data 11.09.2025.

11. Lavoro straordinario e Differenziale Banca Ore

Le ore eccedenti del 2025 sono state remunerate quale lavoro straordinario a seguito di autorizzazione dai rispettivi Responsabili che ne hanno, quindi, verificato l'effettiva necessità di svolgimento.

12. Distribuzione risorse art. 45, D.Lgs. 36/2023

Il personale destinatario delle risorse in argomento è quello che ha effettivamente partecipato alle attività previste dalla normativa in materia.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

In ottemperanza all'art. 19 del CCNL sottoscritto il 02.11.2022, all'interno del CCIA firmato il 22.05.2024, sono stati previsti i criteri di redazione delle graduatorie del personale interessato al Differenziale Economico di Professionalità per l'anno 2024 e seguenti.

In particolare sono stati definiti i seguenti requisiti di accesso:

- *Posizione di ruolo presso l'ASST Rhodense o in Aziende in essa confluite, maturata al 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale economico;*
- *Non aver beneficiato, a nessun titolo, di progressioni economiche negli ultimi 3 anni precedenti l'anno di attivazione della procedura selettiva;*
- *Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei 2 anni antecedenti alla data di attivazione della procedura selettiva (intesa quale assenza di notifica di sanzioni disciplinari da parte dell'UPD o di determinazione concordata della sanzione nei due anni antecedenti la data di attivazione della procedura selettiva). Laddove nei sopra indicati termini 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 fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

- *Presenza di effettivo servizio di almeno 16 mesi nel biennio precedente la data di attivazione della procedura, al netto delle assenze per malattia, congedi per legge 104/92 e aspettative a vario titolo.*

Le graduatorie sono state redatte per Area (personale di supporto, operatori, assistenti, professionisti della salute e funzionari), per Ruolo (sanitario, sociosanitario, tecnico, professionale e amministrativo) e per Profilo Professionale. Il dipendente partecipa alla selezione relativamente alla graduatoria prevista per l'Area, il Ruolo e il Profilo di appartenenza alla data di attivazione della procedura.

Le graduatorie sono state predisposte con riferimento a due distinti parametri (Esperienza Professionale e Valutazione Individuale Annuale) definite a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

3. per una quota pari al 60% del punteggio totale (di cui la metà riguarderà la performance individuale e l'altra metà la performance organizzativa), in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite per la stessa Area e Profilo di appartenenza al momento di attivazione della procedura selettiva, o comunque le 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).

Il punteggio sarà attribuito, per entrambe le tipologie, come segue:

- ✓ Assenza di 3 valutazioni annuali: nessun punteggio riconosciuto;
- ✓ Valutazione Insufficiente: nessun punteggio riconosciuto;
- ✓ Valutazione Appena Sufficiente (dal 51% al 74%): riconoscimento del 50% del punteggio disponibile;
- ✓ Valutazione Positiva (= o > 75%): riconoscimento del 100% del punteggio disponibile.

4. per una quota pari al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata.

Per esperienza professionale si intende quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale maturata presso Aziende o Enti del SSN nonché presso Amministrazioni di comparti diversi, riferita esclusivamente al ruolo, area e profilo per il quale si partecipa alla selezione (inquadramento attuale) o in posizioni /categorie di cui agli ex CCNL equiparabili all'attuale. Per il personale appartenente all'Area dei Professionisti della Salute del ruolo sanitario e socio sanitario che con decorrenza 01/09/2001 sono transitati contrattualmente dalla ex cat. C alla ex cat. D verrà conteggiata tutta l'anzianità in detto profilo ancorché maturata in cat. C.

Il punteggio è pari a punti 1,2 per anno lavorato.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi continuativi di gg. 30 o frazioni superiori ai gg. 15. I periodi di servizio prestati a tempo parziale sono valutati per intero.

In presenza di servizio prestato presso Aziende del SSN diverse dall'Azienda Salvini o Enti in essa confluiti o presso Amministrazioni di comparti diversi, lo stesso deve essere autocertificato su modello predisposto dall'ASST Rhodense e notificato ai dipendenti, con congruo preavviso, tramite Avviso al Personale pubblicato sul sito Intranet Aziendale.

L'esperienza professionale già conteggiata al fine dell'attribuzione di un differenziale economico non potrà essere utilizzata per il riconoscimento dei differenziali successivi.

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

ASST RHODENSE

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2025):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 63 CCNL 25.10.2025)	€	13.992.460,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 64 CCNL 25.10.2025)	€	10.410.700,00
Totale Fondi 2025	€	24.412.160,00

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (anno 2023):

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2024):

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 02.11.2022)	€	13.815.441,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 02.11.2022)	€	9.408.109,00
Totale Fondi 2024	€	23.223.550,00

La differenza (pari a € 1.188.610) è dovuta:

- agli incrementi conseguenti alle Assunzioni stabili ex Legge DL 34/2020 (A.D.I.) su entrambi i fondi rispetto al 2024: € 68.210,00
- agli incrementi dell'indennità di pronto soccorso CCNL del 25.10.2025: € 600.089
- agli incrementi contrattuali CCNL 25.10.2025: € 520.311

Attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello in servizio nell'anno 2025 (ai sensi dell'art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019), viene evidenziato che per l'anno 2025 risulta un numero di personale FTE inferiore rispetto alle unità presenti al 31/12/2018 di n. 3,30 unità.

Non sono state effettuate decurtazioni del fondo derivanti da decremento del personale in servizio per salvaguardia del limite del fondo anno 2016, come specificatamente riportato nel precedente *Modulo I, Sezione III*.

ESACRI (ex Croce Rossa)

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2025):

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota Fondo, Tot. Turni, Notturme, Festive, Straordinari, Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	7.946,00
Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)	€	18.383,00

Totale Fondi 2025	€	26.329,00
--------------------------	----------	------------------

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (anno 2024):

Fondo "Competenze Accessorie" (Indennità Ente Quota
Fondo, Tot. Turni, Notturne, Festive, Straordinari,
Reperibilità) (art. 43 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

€	7.946,00
---	----------

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento
dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni
individuali (art. 46 CCNL 01/09/1995 e s.m.i.)

€	18.383,00
---	-----------

Totale Fondi 2024

€	26.329,00
----------	------------------

Non risultano differenze tra gli anni analizzati. La consistenza dei fondi contrattuali è determinata dall'assegnazione da parte di AREU (derivante da Scheda Bilancio Consuntivo 2025).

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – *Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.*

Tutte le somme relative sono imputate nei seguenti capitoli di spesa, precisamente:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

che sono, quindi, costantemente monitorati.

Sezione II – *Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.*

Il limite di spesa del fondo è stato rispettato, come si può desumere dalla lettura del contenuto del precedente Modulo III, nonché dal bilancio Consuntivo 2025.

Sezione III – *Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.*

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, verrà impegnato ai seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2025:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

Garbagnate Milanese, 11 giugno 2026

Il Direttore S.C.
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell'Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 39/1993)

Sede Legale: viale Forlanini, 95 – 20024 Garbagnate Milanese – Tel.02.994.301 – Cod. Fisc. e Part. IVA: 09323530965

posta elettronica certificata: protocollo.generale@pec.asst-rhodense.it

web:www.asst-rhodense.it