

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. n. 25/2012)

IPOTESI

Contratto Integrativo Aziendale anno 2025 Personale di Comparto

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Scheda I.1

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi Accordo	17/12/2025																			
Periodo temporale di vigenza	01.01.2025 - 31.12.2025 e fino a sottoscrizione successivo CIA, fatte salve sopravvenute disposizioni ad applicazione vincolata previste dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, che come tali si sostituiscono di diritto alle previsione aziendali ad eventuale contenuto difforme.																			
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Aziendale: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Delegato dal Direttore DAPS																			
	Organizzazioni Sindacali rappresentative:																			
	<table> <tr> <th>Sigla</th><th>Rappresentata da</th></tr> <tr> <td>CISL FP</td><td>Angela Grasso</td></tr> <tr> <td>NURSING UP</td><td>Mauro D'Ambrosio</td></tr> <tr> <td>FIALS</td><td>Mauro Nobile</td></tr> <tr> <td>NURSIND</td><td></td></tr> <tr> <td>RSU</td><td>Danilo La Fauci</td></tr> <tr> <td></td><td>Firmato</td></tr> <tr> <td></td><td>Firmato</td></tr> <tr> <td></td><td>Firmato</td></tr> <tr> <td></td><td>Firmato</td></tr> </table>	Sigla	Rappresentata da	CISL FP	Angela Grasso	NURSING UP	Mauro D'Ambrosio	FIALS	Mauro Nobile	NURSIND		RSU	Danilo La Fauci		Firmato		Firmato		Firmato	
Sigla	Rappresentata da																			
CISL FP	Angela Grasso																			
NURSING UP	Mauro D'Ambrosio																			
FIALS	Mauro Nobile																			
NURSIND																				
RSU	Danilo La Fauci																			
	Firmato																			
	Firmato																			
	Firmato																			
	Firmato																			
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità																			
Materie trattate dal contratto integrativo	L'accordo definisce: - Utilizzo dei fondi contrattuali art. 63 e 64 del CCNL 27/10/2025 che confermano nelle modalità di costituzione e di utilizzo i fondi art. 102 e 103 del CCNL 02/11/2022 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree: differenziali economici di professionalità (DEP) - Elevazione indennità per il turno notturno - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale - Premio Individuale - Modifica destinazione risorse per remunerare gli incarichi di funzione																			

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	Il Collegio Sindacale ha esaminato l'ipotesi di contratto integrativo nella seduta del _____ Si allega verbale della seduta del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. VI/7/2025 del 30 gennaio 2025 è stato approvato il "Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025 – 2027", contenente, tra l'altro, il Piano della Performance ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Il P.I.A.O. è pubblicato sul sito internet istituzionale della Fondazione alla sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali. Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso visione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O. 2025 –2027" e lo ha valutato positivamente.

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità alle previsioni dell'art. 40 e 40 bis del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009 nonché della circolare n. 25 del 2012 della R.G.S..

L'ipotesi di CIA è stata sottoscritta a conclusione di un percorso partecipato e condiviso tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali del Comparto Sanità, con l'espressa finalità di dare applicazione, in coerenza con le intese raggiunte, agli istituti contrattuali di cui all'art. 9 del CCNL del 27/10/2025.

Si attesta inoltre che la suddetta ipotesi è compatibile, dal punto di vista economico, con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Al fine di facilitarne la consultazione e l'applicazione, l'ipotesi di CIA è stata suddivisa in una premessa e in n. 6 articoli. Inoltre per ogni singola materia demandata, dal CCNL 27/10/2025 e dal CCNL 02/11/2022 per quanto non disapplicato, alla contrattazione integrativa aziendale è stato dedicato uno specifico articolo.



Nella sequenza degli articoli, l'ipotesi di contratto disciplina:

All'art. 1: "La ricognizione dei fondi contrattuali" dove viene riportato come da deliberazione del Direttore Generale n. 410 del 22/05/2025 l'ammontare provvisorio dei fondi contrattuali all'01.01.2025, così come certificati dal Collegio Sindacale nella seduta del 28.05.2025 (verbale n. 75), con la specifica dell'entità per ciascun fondo (art. 102 CCNL 02.11.2022 "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e art. 103 CCNL 02.11.2022 "Fondo Premialità e condizioni di lavoro"). Nel successivo comma 2 si dà atto che, successivamente, in data 15/12/2025, le parti hanno sottoscritto definitivamente un accordo per il trasferimento, ai sensi del comma 12 dell'art. 103 del CCNL 02/11/2022, dell'11% delle risorse destinate annualmente alla premialità (fondo ex art. 103), pari ad € 42.041 al fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (ex art. 102), modificando così la consistenza dei fondi contrattuali provvisori ed evidenziando che l'ammontare complessivo dei fondi provvisori anno 2025, pari ad € 2.653.270, risulta invariato.

All'art. 2: "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree", dopo aver richiamato l'accordo sottoscritto definitivamente dalle parti in data 15/12/2025, che destina, in applicazione del comma 12 ex art. 103 del CCNL 02/11/2022, il trasferimento delle risorse pari all'11%, dal Fondo ex art. 103 al Fondo ex art. 102 per finanziare ulteriormente le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 19 del CCNL 02/11/2022), nel rispetto delle disposizioni vigenti e nei limiti previsti, per l'anno 2025, viene previsto che i differenziali economici di professionalità (DEP) vengono riconosciuti a decorrere dal 1° gennaio di ogni anno entro i limiti delle risorse economiche ad un numero limitato di dipendenti (ovvero non superiore al 50% dei potenziali beneficiari per area di appartenenza) secondo i criteri concordati e specificati nei successivi commi. Si specifica che le risorse appositamente destinate a tal fine ammontano complessivamente ad € 98.300,00.

Per l'accesso alla procedura di selezione finalizzata all'attribuzione dei "DEP", occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato, in servizio, all'01/01/2025 avendo maturato nel medesimo profilo un'anzianità lavorativa di almeno 3 anni al 31/12/2023;
- non aver beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi tre anni (sono inclusi i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01/01/2022);
- non aver avuto un procedimento disciplinare superiore alla multa nei due anni precedenti la data di attribuzione del nuovo DEP (per i procedimenti disciplinari in corso si fa integrale riferimento a quanto previsto dal CCNL art. 19 comma 4 lett. a) ultimo periodo).

Tutto ciò definito, le parti si accordano per i criteri che determineranno l'attribuzione dei punteggi complessivi ad ogni singolo dipendente:

- il punteggio massimo attribuibile sono 100 punti così suddivisi:

Valutazione di performance (fino ad un massimo di 60 punti): finalizzata alla valutazione dei risultati di performance organizzativa e individuale conseguiti, secondo la media dei punteggi riferiti alle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale anno 2022-2023-2024 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 o più annualità. Il punteggio assegnato in base alla media delle tre valutazioni viene ricondotta come di seguito sintetizzato:

- $\geq 50/100 < 69/100 = 20$ punti
- $\geq 70/100 < 79/100 = 40$ punti

- $\geq 80/100 < 89/100 = 50$ punti
- $\geq 90/100 \leq 100/100 = 60$ punti

Esperienza professionale (fino ad un massimo di 40 punti) così suddivisi:

(max 10 punti) Vengono attribuiti **0,25 punti per ogni anno** di esperienza professionale maturata nell'ambito del SSN o di altri comparti nel medesimo o corrispondente profilo con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato ed a tempo parziale fino ad un massimo di 40 anni. Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono valutate **0,25 punti**, per quelle inferiori viene attribuito punteggio **0,02 per ogni mese**.

(max 30 punti) vengono attribuiti punti aggiuntivi per ogni anno di permanenza dall'ultima progressione economica e sino al 31 dicembre 2024 o per coloro che non hanno mai beneficiato di una progressione economica e con anzianità - nel medesimo profilo - di almeno tre anni.

Il punteggio verrà attribuito come di seguito indicato:

- ≥ 3 anni fino a 4 anni = 5 punti
- > 4 anni fino a 5 anni = 10 punti
- > 5 anni fino a 7 anni = 15 punti
- > 7 anni fino a 9 anni = 20 punti
- > 9 anni fino a 10 anni = 25 punti
- > 10 anni = 30 punti

Le frazioni di anno maggiori o uguali ad un semestre sono ricondotte a un anno. L'anzianità nel SSN, o altri, o altri comparti, viene calcolata in base ai giorni di effettivo servizio.

I periodi prestati a part time vengono conteggiati al pari di quelli prestati a tempo pieno.

Verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio ed i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi dell'art. 42 commi 5 e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001 (Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 15/01/2013)

Per la formazione della graduatoria, nell'ambito delle risorse disponibili, viene stabilito il riconoscimento dei DEP al personale avente diritto utilmente classificato nelle graduatorie a partire dal punteggio più elevato, riservando a ciascuna delle 4 aree e dei 5 ruoli una quota direttamente proporzionale alle % di addensamento del personale nelle medesime aree/ruoli alla data del 01/01/2025. In caso di parità di punteggio, la scelta ricade secondo il seguente ordine: 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità 3) personale con maggiore anzianità di servizio (gg/mm/aa) nella Fondazione 4) personale con maggiore età anagrafica. Prioritariamente allo scorrimento delle graduatorie viene fatto salvo quanto previsto dall'art. 19 comma 4 lettera b) ed e) del CCNL 02/11/2022

(riserva di una quota delle risorse non superiore al 10% dei differenziali economici di professionalità). Si concorda la vigenza delle graduatorie limitatamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica escludendo quindi l'utilizzo delle stesse negli anni successivi.

All'art. 3: "Elevazione indennità del turno notturno" Con la presente ipotesi, le parti concordano, a decorrere dall'01/01/2025, l'ulteriore incremento di € 0,50 dell'indennità di turno notturno, il cui valore orario si consolida nell'importo di **€ 5,00**. Le parti danno atto, altresì, che il maggior costo derivante dall'incremento della indennità in argomento trova copertura mediante le risorse di cui al Fondo art. 64 "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*" anno 2025 e successivi.

All'art. 4 "Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale", viene quantificata la quota di fondo art. 64 "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*" destinata anche a remunerare la performance organizzativa e individuale pari ad **€ 340.147** comprensiva della quota da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art. 82 del CCNL 21/05/2018 stabilita nell'importo di **€ 1.822,17** disciplinata all'art. 5 della presente ipotesi. Segue la metodologia di erogazione dei premi correlati alla performance risultando invariate sia le percentuali di distribuzione tra performance organizzativa (70%) e performance individuale (30%) sia la griglia della valutazione complessiva ottenuta ai fini dell'attribuzione del premio che, se risulta inferiore al 60%, non dà diritto ad alcuna quota. Si confermano le quote di performance organizzativa a titolo di stato di avanzamento (50% delle risorse complessivamente disponibili) con le relative scadenze per l'erogazione previa relativa certificazione da parte del Controllo di Gestione e validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. Le stesse sono rapportate all'effettivo servizio prestato ad eccezione degli istituti elencati nella tabella di riferimento. Anche per l'erogazione delle quote individuali "a saldo" che viene fissata entro il mese di luglio, le stesse sono calcolate valorizzando l'incidenza della prestazione lavorativa/assenze dal servizio ad esclusione degli istituti indicati nella tabella di riferimento. Viene altresì riconfermata la "prestazione lavorativa non valutabile" da attribuire ai dipendenti che non abbiano prestato almeno 3 mesi continuativi di lavoro nell'anno con la sola eccezione del personale in mobilità e del personale in astensione obbligatoria maternità.

Vengono infine specificati i parametri in funzione delle aree di inquadramento del personale dipendente.

All'art. 5 "Premio individuale", oltre ad essere stabilite le risorse economiche dedicate ammontanti ad € 1.822,17, sono descritti la platea dei beneficiari (limitata quota 5% (n. 21 teste) calcolata sul totale del personale in servizio al 01/01/2025 in rapporto proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali), il valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale (€ 247,91), nonché la quota aggiuntiva di performance individuale pari al 35% del valore medio pro-capite del premio annuale (€ 86,77).

All'art. 6 "Modifica destinazione risorse per remunerazione degli incarichi di funzione", viene stabilito di modificare la destinazione della quota di € 12.000, inizialmente prevista per finanziare un incarico di posizione di elevata qualificazione non più ritenuta necessaria nell'attuale contesto organizzativo, a favore dell'istituzione di ulteriori incarichi di funzione di media ed elevata complessità. Pertanto le risorse destinate alla remunerazione degli incarichi di funzione di media ed elevata complessità, di cui all'art. 24 del CCNL 02/11/2022, ammontano a complessivi € 249.000.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse.

In data 15/12/2025, le parti hanno sottoscritto definitivamente un accordo per il trasferimento, ai sensi del comma 12 dell'art. 103 del CCNL 02/11/2022, dell'11% delle risorse destinate annualmente alla premialità (fondo ex art. 103), pari ad € 42.041 al fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (ex art. 102), modificando così la consistenza dei fondi contrattuali provvisori:

FONDI	QUOTA STORICIZZATA	SPOSTAMENTO 11% DALL'ART. 103 ALL'ART. 102 CCNL 02/11/2022	TOTALE
ART. 102 CCNL 02.11.2022 - FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI	€ 1.675.227	€ 42.041	€ 1.717.268
ART. 103 CCNL 02.11.2022 - FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO	€ 978.043	-€42.041	€ 936.002
TOTALE FONDI CONTRATTUALI	€ 2.653.270	€ 0	€ 2.653.270

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

La presente ipotesi di CIA determina gli effetti abrogativi di quanto previsto in analoga materia nei precedenti accordi e CIA sottoscritti.

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

L'ipotesi di contratto integrativo aziendale, all'art. 4, disciplina il sistema di premialità, rispetta i principi di selettività e corrispettività ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009. Al fine di una puntuale verifica tra gli obiettivi di Budget e risultati, è previsto un sistema di monitoraggio periodico così organizzato:

- Controllo di Gestione (controllo interno)
- Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale (controllo esterno)

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.

L'art. 2 dell'ipotesi di CIA è dedicato ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali economici di professionalità – DEP). Allo scopo di rimarcare il carattere di selettività dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, in apertura dell'art. 2, le parti precisano che le progressioni sono incentivi attribuiti al personale in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati attraverso il processo di valutazione. La selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree è, inoltre, garantita dalla previsione di apposita selezione condotta sulla base dei criteri definitivi dal CCNL ed integrati dalla presente ipotesi di CIA e successiva formazione di relativa graduatoria.

Si conferma pertanto il rispetto di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 150/2009, dall'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e delle disposizioni vigenti in materia e nei limiti previsti (quota limitata non superiore al 50% degli aventi diritto).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

La presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto alla valorizzazione professionale e di sviluppo di carriera delle risorse umane. Esso appare dunque finalizzato ad incrementare, anche sotto il profilo motivazionale, i livelli di produttività professionale, con conseguenti riflessi sull'efficienza dei servizi erogati e sul miglioramento del livello di fruibilità dei servizi destinato al cittadino/utente.

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

Nulla da esporre

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. n. 25/2012)

IPOTESI

Contratto Integrativo Aziendale anno 2025 Personale di Comparto

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con deliberazione n. 410 del 22/05/2025 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali anno 2025 per il trattamento accessorio del personale dell'Area del Comparto di cui agli art. 102 e 103 CCNL 02/11/2022, così come sintetizzati nella tabella sotto riportato, certificati dal Collegio Sindacale come da verbale n. 75 del 28/05/2025:

FONDI DEL COMPARTO	Provvisoria costituzione anno 2025 senza considerare incrementi D.L. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria)
ART. 102 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 1.675.227
ART. 103 – Fondo premialità e condizioni di lavoro	€ 978.043
TOTALE RISORSE	€ 2.653.270

Si precisa che, a seguito della successiva sottoscrizione del CCNL del comparto sanità in data 27/10/2025, con gli artt. 63 e 64 commi I sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo dei fondi art. 102 e 103 CCNL 02/11/2022.

In data 15/12/2025 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale del personale del comparto hanno sottoscritto definitivamente un accordo sul trasferimento di risorse dal Fondo art. 103 – premialità e condizioni di lavoro – al Fondo art. 102 - incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

L'accordo ha previsto uno spostamento dell'11% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per un importo pari ad € 42.041 come da tabella sottostante:

PREMIALITA' AREA DEL COMPARTO	Importo Euro
Premi correlati alla performance organizzativa	267.532
Premi correlati alla performance individuale	114.656
TOTALE PREMIALITA'	382.188
TOTALE DEL 11% DELLA PREMIALITA' DESTINATA AL PERSONALE DEL COMPARTO	42.041

Lo spostamento dell'11% dal fondo art. 103 al fondo art. 102 del CCNL 02/11/2022, pari ad € 42.041 non rappresenta una deroga al divieto di incremento dei fondi di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. Madia) in quanto il totale dei fondi anno 2025, pari ad € **2.653.270** risulta invariato.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022	Euro
<u>A) risorse storiche consolidate:</u>	1.584.290
a) risorse destinate al finanziamento dell'indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali	169.965
b) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di coordinamento ad esaurimento	5.035
c) risorse destinate al finanziamento del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	352.098
d) risorse destinate al finanziamento dell'indennità professionale specifica	114.586
e) risorse destinate al finanziamento dell'indennità ex art. 86 CCNL 21/05/2018 – indennità turno unico	1.859
f) risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive al netto aumento CCNL 2019/2021	898.706
g) trasferimento quota dell'11% dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale del Fondo art. 103	42.041
<u>B) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:</u>	132.978
a) incremento disposto dall'art. 101, comma 2, CCNL 02/11/2022	35.012
b) incremento disposto dall'art. 102, comma 5, CCNL 02/11/2022	60.395
c) incremento art. 102, comma 2, lettera e), CCNL 02/11/2022	37.571
<u>C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</u>	0,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	1.717.268

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO – art. 103 CCNL 02/11/2022	Euro
<u>A) risorse storiche consolidate:</u>	872.545
a) risorse destinate al finanziamento dei compensi di lavoro straordinario	90.051
b) risorse destinate al finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro	442.347
c) risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa	267.532
d) risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale	114.656
e) trasferimento quota dell'11% dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al Fondo art. 102	- 42.041
<u>B) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:</u>	63.457
a) incremento disposto dall'art. 103, comma 7, CCNL 02/11/2022	28.390
b) incremento disposto dall'art. 101, comma 1, CCNL 02/11/2022	35.067
<u>C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</u>	0,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	936.002

Sezione II – Risorse variabili

La presente sezione sarà valorizzata in sede di costituzione definitiva dei fondi contrattuali anno 2025

Sezione III – Decurtazione dei Fondi

Nulla da rilevare

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022	Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.675.227
Trasferimento risorse pari all'11% del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale del Fondo art. 103	42.041
Risorse Variabili	0
Totale Fondo sottoposto a certificazione	1.717.268

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO – art. 103 CCNL 02/11/2022	Euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	978.043
Trasferimento risorse pari all'11% del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale al Fondo art. 102	- 42.041
Risorse variabili	0
Totale Fondo sottoposto a certificazione	936.002

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022	Euro
Risorse destinate al finanziamento del valore della parte comune delle ex indennità professionali	53.098
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità professionale specifica	114.586
Risorse destinate agli incarichi di complessità di base compresa la quota parte delle risorse (ex indennità di qualificazione professionale) inglobata negli incarichi stessi	282.038



Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di coordinamento ad esaurimento	3.357
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità ex art. 86 CCNL 21/05/2018 – indennità turno unico	1.859
Risorse destinate al finanziamento dei differenziali economici di professionalità a copertura delle differenze tra D e Ds	37.571
Risorse impegnate con destinazione al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree (DEP storici) anno 2025	877.459
TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE ART. 102 CCNL 02/11/2022	1.369.968

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO - art. 103 CCNL 02/11/2022	Euro
Risorse destinate alla remunerazione delle indennità correlate alle condizioni di lavoro	490.804
Risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario	90.051
TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE ART. 103 CCNL 02/11/2022	580.855

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le poste disciplinate secondo l'ipotesi di CIA in argomento sono così articolate:

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022	Euro
Risorse destinate alla remunerazione dei nuovi differenziali economici di professionalità	98.300
Risorse destinate agli incarichi di media ed elevata complessità	249.000
TOTALE RISORSE SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CIA – Art. 102 CCNL 02/11/2022	347.300

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO - art. 103 CCNL 02/11/2022	Euro
Risorse destinate alla remunerazione della quota di incremento dell'indennità di turno notturno (0,50/ora) su stima di circa n. ore 35.873	17.937
Risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa	238.103
Risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale comprensiva della quota da destinare alle "Migliore Performace" - € 1.822,17	102.044
TOTALE RISORSE SPECIFICATAMENTE REGOLATE DAL CIA – Art. 103 CCNL 02/11/2022	358.084

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

I fondi contrattuali sono rideterminati come segue, fermo restando il complessivo ammontare rappresentato all'art. I dell'ipotesi di CIA pari ad € 2.653.270.

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – art. 102 CCNL 02/11/2022	Euro
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo di riferimento	1.369.968
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	347.300
Destinazioni ancora da regolare	0
TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO – Art. 102 SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	1.717.268

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO - art. 103 CCNL 02/11/2022		Euro
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo di riferimento		577.918
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		358.084
Destinazioni ancora da regolare		0
TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO – Art. 103 SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE		936.002

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La presente sezione non è compilata poiché non esistono risorse temporaneamente allocate all'esterno dei fondi.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziaria, 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

La compatibilità economico – finanziaria e la relativa copertura a seguito dell'applicazione del CIA in argomento, sono garantite dalle disponibilità presenti nei fondi di cui all'art. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022 confermati nelle modalità di costituzione e di utilizzo dai rispettivi artt. 63 e 64 commi I del CCNL 27/10/2025, così come rappresentato nel Modulo II. Si attesta che l'erogazione dei suddetti fondi avviene nei limiti di capienza dei medesimi.

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Il sistema di corresponsione degli incentivi economici per il personale del comparto (premialità e progressioni economiche all'interno delle aree per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità) è basato sulla valutazione della performance e sulla valutazione individuale.

La performance organizzativa è collegata ad obiettivi predefiniti, assegnati a tutto il personale dipendente e finalizzati al miglioramento – sotto il profilo dell'efficacia e dell'efficienza – delle performance organizzativa ed individuale. L'erogazione della relativa quota a saldo, anticipata dalla liquidazione di importi riferiti a stati di avanzamento trimestrali certificati dal Controllo di Gestione e validati dal NVP, avviene previa rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi quali/quantitativi della struttura di afferenza in coerenza con il processo di budget. La performance individuale è collegata alla valutazione dei comportamenti organizzativi del singolo. Il processo di valutazione annuale avviene con la compilazione della relativa scheda di valutazione che concorre alla determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito per un totale di 100.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018 ancora in vigore, in continuità con il passato, si prevede di attribuire tale maggiorazione di premio ad una platea di beneficiari (limitata quota 5% (n. 21 teste) calcolata sul totale del personale in servizio al 01/01/2025 in rapporto proporzionale al numero complessivo del personale assegnato alle singole articolazioni aziendali. Nell'ipotesi di parità di



punteggio, si prevede l'attribuzione del premio sulla base di una scelta motivata del Direttore di riferimento anche tenendo conto del generale principio di rotazione.

L'intero processo finalizzato all'erogazione degli incentivi collegati alla performance – organizzativa ed individuale – è soggetto a validazione ad opera del NVP aziendale.

Stante tutto quanto premesso, si ritiene che la metodologia aziendale finalizzata sia all'erogazione della "performance organizzativa" che di quella "individuale" sia coerente con la vigente normativa in materia che sancisce il principio di "attribuzione selettiva di incentivi economici".

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2025 è stabilita uno stanziamento di € 98.300 per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (DEP). Il numero dei dipendenti che acquisiranno i DEP sarà correlato alle risorse finanziarie a disposizione. Con riferimento all'attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa, si rimanda alla relazione illustrativa, Modulo II.

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

DESCRIZIONE	ANNO 2024 (deliberazione n. 410 del 22/05/2025)	ANNO 2025
FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI – ART. 102 CCNL 02/11/2022	1.695.377	1.717.268
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.675.227	1.675.227
Decurtazioni del Fondo	0	0
Trasferimento risorse pari all'11% del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale del fondo art. 103Trasferimento risorse	0	42.041
Risorse variabili	20.150	0
FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 103 CCNL 02/11/2022	993.876	936.002
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	978.043	978.043

Decurtazioni del Fondo	0	0
Trasferimento risorse pari all'11% del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale al fondo art. 102	0	-42.041
Risorse variabili	15.833	0
TOTALE COMPLESSIVO	2.689.253	2.653.270

Verifica in ordine al rispetto del limite ex art. 23, comma 2 , D.Lgs. n.75/2017:

VOCE	Incrementi da contratto non soggetti al vincolo dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. n. 75/2017	IMPORTO €
Fondo – anno 2025 -		2.653.270
Incremento disposto dall'art. 101, comma 2, CCNL 02/11/2022		- 35.012
Incremento disposto dall'art. 102, comma 5, CCNL 02/11/2022		- 60.395
Incremento disposto dall'art. 103, comma 7 , CCNL 02/11/2022		- 28.390
Incremento disposto dall'art. 101, comma 1, CCNL 02/11/2022		- 35.067
Incremento disposto dall'art. 102, comma 2, lettera e) CCNL 02/11/2022		- 37.571
Incremento ex art.81, comma 3 lettera a) nuovo valore delle fasce (applicazione rinnovo contrattuale per anno 2018)		- 28.201
Incremento ex art.81, comma 3 lettera a) nuovo valore delle fasce (applicazione rinnovo contrattuale per anno 2019)		- 5.344
Incremento ex art. 80, comma 3, lettera a) CCNL 21/05/2018		- 37.492

TOTALE		2.385.798
Fondo – anno 2016 -	Deliberazione n. 722 del 22/12/2017	2.385.798
Riconciliazione		0

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 programmatoria della gestione

a. Regione Lombardia, con Decreto n. 20032 del 18 dicembre 2024 ha riconosciuto a questa Fondazione l’assegnazione economica del personale. Successivamente in sede di Bilancio di Assestamento 2025, Regione Lombardia ha rimodulato l’assegnazione economica del personale con Decreto n. 14529 del 17 ottobre 2025. Nella medesima assegnazione sono state riconosciute anche le risorse per i fondi contrattuali anno 2025 che finanziano il trattamento accessorio del personale del comparto.

b. Pertanto l’ammontare dei fondi contrattuali provvisori per il personale del comparto di questa Fondazione relativo all’anno 2025 pari ad € 2.653.270, al netto degli incrementi legati al DL n. 35/2019 (c.d Decreto Calabria) (€ 35.983) riconosciuti in anticipazione in aggiunta ai fondi contrattuali storici in sede di Bilancio Consuntivo anno 2024 è coerente con l’assegnazione regionale avvenuta in sede di Bilancio di Assestamento 2025.

In contabilità i costi di competenza, relativi ai fondi del personale, sono allocati ai seguenti conti economici:

CONTI ECONOMICI: Fondo art. 102 CCNL 02.II.2022 “Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” e Fondo art. 103 CCNL 02.II.2022 “Fondo Premialità e condizioni di lavoro”

CONTI DI CONTABILITÀ

COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO INDETERMINATO	52003011; 52003020; 52003021
COMPARTO RUOLO SANITARIO TEMPO DETERMINATO	52003511; 52003520; 52003521
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO INDETERMINATO	52202011; 52202020; 52202021
COMPARTO RUOLO TECNICO TEMPO DETERMINATO	52202511; 52202520; 52202521
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO INDET.	52302011; 52302020; 52302021
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO TEMPO DETERM.	52302511; 52302520; 52302521
COMPARTO RUOLO PROFESSIONALE TEMPO INDET.	52101620; 52101630
COMPARTO RUOLO PROFESSIONALE TEMPO DETERM.	52101660

Nel corso dell’esercizio la quadratura tra la contabilità generale e l’importo pagato sui singoli fondi è effettuata mensilmente, attraverso l’integrazione tra il sistema gestionale degli stipendi ed il sistema amministrativo-contabile.

Gli avanzi non distribuiti alla fine dell'esercizio sono iscritti, in base alla rendicontazione annuale redatta dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane alla SC Bilancio e Programmazione Finanziaria, a debito nei confronti del personale al conto patrimoniale n. 31111010.

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

Relativamente ai fondi in oggetto, si evidenzia che tutte le voci rientranti nei suddetti fondi sono garantiti nel rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi. Pertanto si evidenzia che i fondi risultano capienti.

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

In merito alla contabilizzazione a bilancio delle risorse oggetto dell'ipotesi, si specifica che le stesse sono iscritte al conto di debito n. 31111010

Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
(F.to Dott.ssa Rossella Messe)

Il Direttore Amministrativo
(F.to Dott.ssa Angela Pezzolla)

Allegato I): Ipotesi “Contratto integrativo aziendale anno 2025 Area Comparto Sanità