



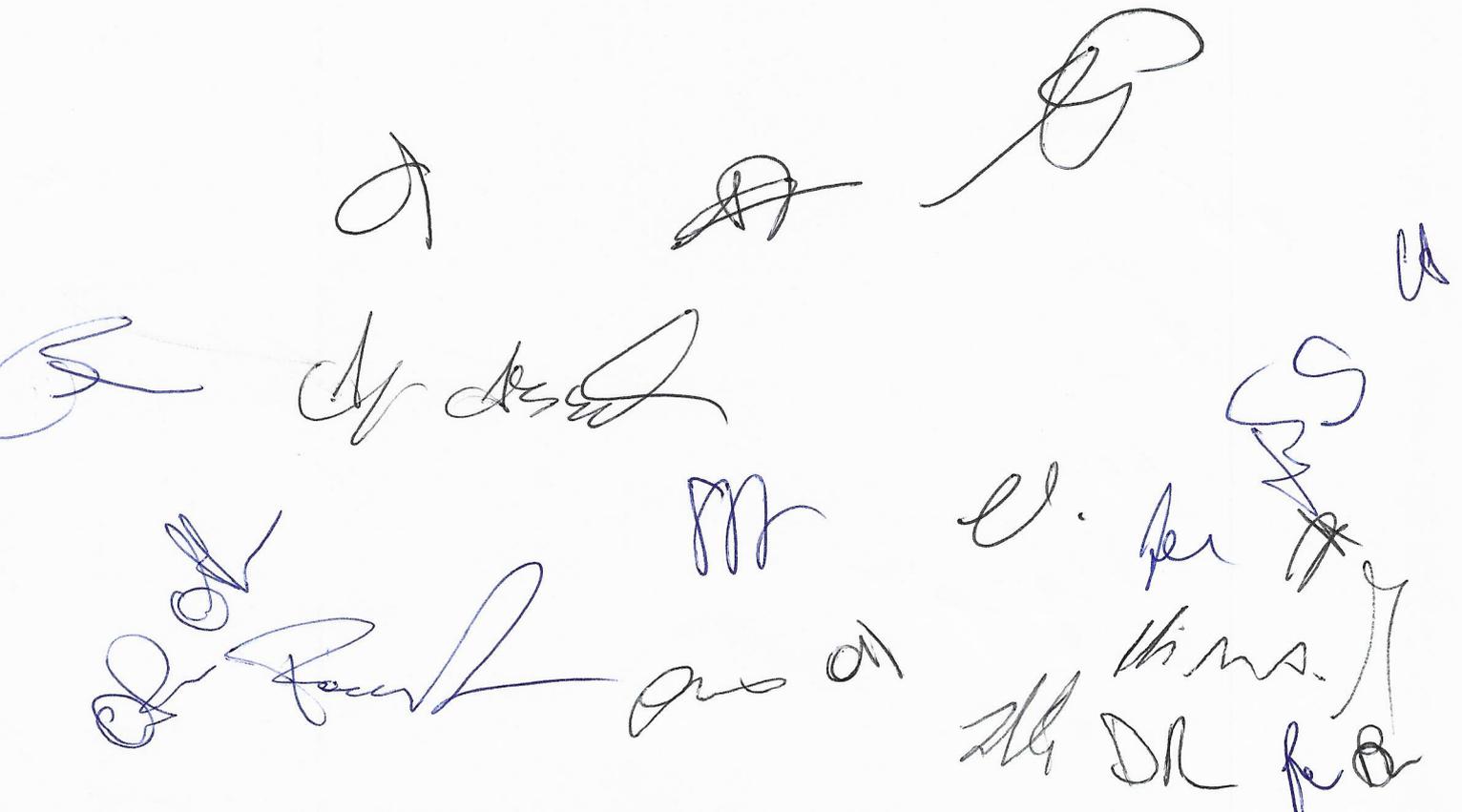
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMPARTO NON DIRIGENZIALE

20 dicembre 2023

SOMMARIO

PREMESSA

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO
- Art. 3 - FONDI CONTRATTUALI 2023
- Art. 4 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- Art. 5 - PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO
- Art. 6 - DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'
- Art. 7 - RISORSE CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO
- Art. 8 - NORME FINALI
- Art. 9 - ALLEGATI



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style and complexity, representing different individuals.

PREMESSO che:

- in data 13 febbraio 2018 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale dipendente del Comparto non dirigenziale, fra la RSU, le OO.SS. del comparto e la delegazione trattante di parte pubblica dell'ASST Nord Milano;
- il CCNL 21.5.2018 introduce innovazioni di significativo impatto nell'ambito delle materie oggetto di relazioni sindacali, in particolare per quanto riguarda la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti tre fondi denominati, rispettivamente, "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di lavoro, pericolo o danno", "Fondo premialità collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "Fondo premialità e fasce") ed il sistema degli incarichi di funzione, che riconduceva sia gli incarichi di posizione organizzativa, sia gli incarichi di coordinamento di cui all'assetto previgente di un contesto normativo omogeneo;
- il CCNL 02.11.2022 introduce ulteriori innovazioni nell'ambito di materie oggetto di relazioni sindacali, in particolare, relativamente alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (i precedenti due fondi denominati, "ex-art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi" ed "ex-art. 81 Fondo premialità e fasce", confluiscono infatti nei due nuovi fondi denominati "art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali" e "art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro") e l'innovativo sistema degli incarichi che, rispetto all'assetto preesistente, ricomprende gli incarichi di funzione organizzativa, istituisce i nuovi incarichi di posizioni per la sola area di elevata qualificazione ed amplia soprattutto la tipologia degli incarichi di funzione professionale e la platea dei potenziali beneficiari, all'interno di un contesto normativo omogeneo;
- il CCNL del 02 novembre 2022 ha normato, agli artt. 9 e 10, rispettivamente, i soggetti e materie ed i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;
- in relazione a tutto quanto sopra evidenziato, le parti hanno sottoscritto, in data 30 novembre 2023, l'ipotesi di Contratto Integrativo - volto a disciplinare gli istituti di carattere economico, nel contesto del nuovo assetto impostato dalla contrattazione collettiva nazionale - che è stato redatto e sottoscritto definitivamente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2002, in data 20 dicembre 2023, successivamente al parere favorevole del Collegio Sindacale del 19 dicembre 2023.

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

 Il presente contratto Integrativo aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato del Comparto dipendente non dirigenziale dell'ASST Nord Milano. Lo stesso è stato concordato ai sensi e nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 9 e 10 del CCNL 2.11.2022, dall'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

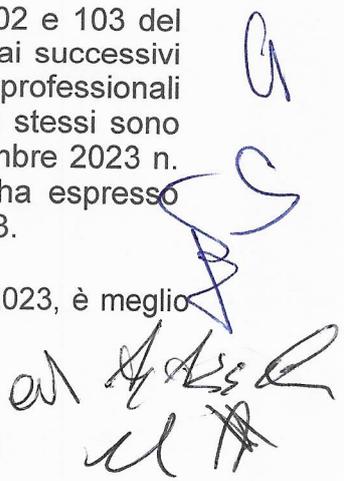
Art. 2 CONTENUTO DEL PRESENTE ACCORDO

- 

1. Il presente Contratto aggiorna, integra e modifica le statuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo e, in particolare, modifica ed aggiorna le medesime materie già disciplinate con i precedenti Contratti Integrativi aziendali;
 2. Il contratto integrativo aziendale è sottoscritto definitivamente, a seguito della validazione da parte del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10, comma 6, del CCNL 2.11.2022, nonché secondo quanto previsto dall'art. 40-bis del D.Lgs n. 165/2001.
 3. Salvo diversa indicazione, il presente contratto è applicabile con effetto dal 1 gennaio 2023 e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CIA, fatto salvo quanto definito da specifiche norme o con accordi successivi. Dal suddetto giorno cessano di avere vigore le norme contenute in precedenti accordi aziendali comunque denominati, riguardanti le medesime materie.

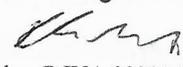
Art. 3 FONDI CONTRATTUALI 2023

- 


1. I fondi contrattuali per l'Area del Comparto non dirigente (ex artt. 102 e 103 del CCNL 2.11.2022) da utilizzare per l'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, sono il Fondo incarichi, Progressioni economiche e Indennità professionali (art. 102) e il Fondo Premialità e Condizioni di lavoro (art. 103); gli stessi sono stati determinati - in via provvisoria - con deliberazione del 13 settembre 2023 n. 748, e sono stati sottoposti al vaglio del Collegio Sindacale che ha espresso parere favorevole come si evince dal verbale n. 36 del 24 ottobre 2023.
 2. L'ammontare complessivo dei succitati Fondi contrattuali, per l'anno 2023, è meglio dettagliato nell'allegato 1;
- 


Art. 4 - VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

- 



1. Il presente articolo è conforme ai criteri generali delineati dai titoli II e III del D.lgs. n. 150/2009 che prevedono, per tutte le amministrazioni pubbliche, la misurazione e la valutazione delle performance, volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché della crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dipendenti sulle performance individuali del personale, sono collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. Sono confermati il regolamento aziendale per la valutazione permanente del personale e le schede di valutazione permanente del personale;
4. Il valutatore deve esplicitare, con un giudizio, il punteggio complessivo attribuito, in modo analitico, anche se positivo. Il punteggio minimo di sufficienza è da intendersi in punti 50 su 100.
5. La carenza della valutazione individuale annuale determina l'impossibilità di qualsiasi riconoscimento economico accessorio (individuale), secondo quanto disciplinato dal successivo art. 6. Se la mancata valutazione è determinata da inerzia del dirigente/funziario valutatore, o per il mancato rispetto, da parte dello stesso, dei termini procedurali previsti dal regolamento aziendale, potrà determinarsi a carico del responsabile il parziale non riconoscimento degli incentivi accessori.
6. Al fine di poter esprimere un giudizio ottimale e coerente sulle performance individuali, come previsto nel regolamento sulla valutazione allegato al presente contratto, il periodo minimo di riferimento su cui esprimere la valutazione non può essere inferiore tre mesi di effettivo servizio (giorni in cui si è effettuata la prestazione), Concorrono alla individuazione di detto periodo minimo, esclusivamente, i seguenti istituti contrattuali:
 - ferie, riposi compensativi, recupero ore, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti disciplinati dal vigente CCNL (no aspettativa retribuita L. 104), permessi sindacali retribuiti, distacchi sindacali.

Art. 5 - PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO

Premi correlati alla performance organizzative ed individuale

1. Con riferimento alla consistenza dei Fondi contrattuali delineata dal CCNL 2.11.2022, con gli articoli 102 e 103 la quota destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale trova capienza nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro", che è quantificato per l'anno 2023 in € 5.972.516,00. La quota per le performance deve comprendere l'importo da destinare al premio per le migliori performance di cui all'art. 82 del CCNL 21.5.2018 e con le modalità stabilite dall'art. 5 del CIA 22.12.2021, che dovranno essere rapportate all'anno di riferimento. Pertanto, il premio individuale è quantificata per l'anno di riferimento nel 50% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai 5% dei dipendenti in servizio al 1 gennaio di ciascun anno, sull'importo riservato alla performance individuale. La rotazione deve essere intesa che il dipendente premiato l'anno precedente non potrà accedere al premio l'anno successivo, indipendentemente dalla valutazione)



2. Gli incentivi di premialità sono collegati ad obiettivi di budget definiti dalla Direzione Generale per tutto il personale della ASST e sono valutati, quanto al grado di raggiungimento, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni della ASST. Gli obiettivi di budget devono essere caratterizzati da indicatori misurabili, tali da consentire un effettivo controllo in merito al loro avvenuto raggiungimento in modalità progressiva; saranno pertanto oggetto di monitoraggio periodico (dal 2024, almeno con cadenza semestrale di cui dovrà essere data apposita informativa alla parte sindacale).
3. I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dipendente.
4. Le parti confermano che la premialità correlata alla performance organizzativa è pari al 70% delle somme disponibili e la premialità correlata alla performance individuale sarà pari al 30% delle somme disponibili.

Attività di cassa

5. Nell'ambito delle risorse disponibili, in continuità con quanto definito nel CIA del 12.10.2010, si conviene di destinare una quota al personale dipendente dedicato, specificamente agli sportelli CUP, in relazione alla funzione di "agente contabile" esercitata dai medesimi.
6. Per le predette finalità, si confermano i seguenti criteri volti alla individuazione del personale interessato al riconoscimento del "trattamento economico di produttività (premierità) aggiuntivo" per il personale di front-office ("indennità di cassa"), in modo uniforme a tutto il personale aziendale avente titolo:
- riconoscimento al personale, indifferentemente dal profilo professionale, che presta la propria effettiva attività di cassa presso gli sportelli dell'Azienda(front office), con maneggio di denaro cartaceo o elettronico;
 - riconoscimento in base all'effettiva presenza in servizio, attestata mensilmente dal Capo Servizio, attraverso riscontro nominativo del titolare circa la sua reale presenza giornaliera di cassa o ad essa correlata;
 - il trattamento economico per ciascun giorno di effettiva presenza in cassa è confermato con € 4,50 (max); mentre il costo annuo di tale trattamento economico è confermato per una somma complessiva pari a € 158.136,00 (oltre oneri e IRAP).
- L'eventuale residuo, accertato a consuntivo a fine servizio sarà destinato alla corresponsione del trattamento accessorio (residui premierità). Resto inteso che, una volta stabilita la spesa massima complessiva annua per tale finalità, eventuali splafonamenti di spesa devono essere ricondotti in ogni caso entro il limite di budget prefissato. Qualora il fondo stanziato non dovesse essere sufficiente alla copertura delle suddette indennità, l'Amministrazione effettuerà un passaggio preventivo con la RSU e le OO.SS., al fine di valutare la possibilità dell'incremento della quota stanziata.

Premialità correlata alla performance individuale

7. Il 30% della premialità è finalizzato a premiare le performance individuali del personale, con i criteri dei giorni utili per il calcolo dell'effettivo servizio enunciati al precedente articolo 4, comma 6, in presenza di valutazione positiva, come previsto dal regolamento per la valutazione vigente nel tempo (art. 4, comma 4 presente Accordo).

Premialità correlata alla performance organizzativa

8. Il 70% della premialità è finalizzato a premiare le performance organizzative del personale; la performance organizzativa è correlate agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento, nonché dei giorni utili di presenza. Sono considerati giorni di presenza le assenze per i congedi di maternità e paternità, oltre alle ferie, riposi compensativi, recupero ore, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti disciplinati dal vigente CCNL (no aspettativa retribuita L. 104), permessi sindacali retribuiti, distacchi sindacali.
9. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 ed 8 del D.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione delle performance organizzative e dei connessi obiettivi azienda-li e di sistema, definiti dalla Regione Lombardia, è orientato:
- all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni sanitari della collettività stabiliti dal piano sanitario regionale;
 - all'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello di assorbimento delle risorse;
 - alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
 - alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi allo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con l'utenza, esterna ed interna, con i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
10. Il sistema di misurazione delle performance organizzative costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e rappresentazione delle informazioni consentono di:
- individuare e comunicare i propri obiettivi;
 - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
 - informare e guidare i processi decisionali;
 - gestire più efficacemente sia le risorse sia i processi organizzativi;
 - influenzare e valutare i comportamenti di gruppi di individui (U.O e/o Servizi);



6. rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
7. incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Gli obiettivi aziendali annuali sono quindi divulgati, per il tramite dei Dirigenti apicali, in ogni struttura e/o servizio, e sono pubblicati nel sito intranet aziendale, per una capillare informazione e coinvolgimento agli stessi da parte di tutto il personale aziendale.

Detto 70% delle risorse relative alla Premialità è quindi riconosciuto in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse aziendale definiti per ogni anno solare, ai dipendenti assegnati ad ogni singola struttura e/o servizio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene certificato dal Controllo di Gestione aziendale secondo specifici indicatori di misurazione previsti nelle schede di budget di ogni singola struttura, nonché successivamente validati dal NVP. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale, e consente il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

11. Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola (quota organizzativa) verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati validati, per ogni singola struttura e/o servizio, come segue:

risultato ottenuto	Frazione di quote corrisposto
Da 0 fino al 49%	0
Dal 50 al 69%	60%
Dal 70 al 85%	80%
Dal 86 al 100%	100%

12. Le relative quote da corrispondere al personale interessato, per le fattispecie sopra indicate ai commi 7) e 8) del presente articolo, sono comunque ulteriormente diversificate, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità oggettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale, nonché rapportate ai giorni utili di presenza, con la seguente pesatura:

Area Personale di Supporto e degli Operatori	peso 1,4
Area degli Assistenti	peso 1,6
Area dei Professionisti della Salute e Funzionari	peso 1,9
Area del Personale di Elevata Qualificazione	peso 2,1

13. Eventuali **residui dei due fondi contrattuali** non utilizzati per le specifiche finalità dei fondi medesimi nell'anno di riferimento e certificati a consuntivo, unitamente a quelli del fondo della produttività, sono utilizzate quale ulteriore saldo della Premialità. Le eventuali predette risorse sono ripartite, quali quote aggiuntive alle precedenti sopra indicate. Anche per quanto concerne l'eventuale distribuzione dei residui in argomento, valgono gli stessi criteri generali per la liquidazione della quota individuale.

14. Come stabilito dal comma 10 art. 103 del CCNL 2022, alle risorse di cui al comma 8 art. 103 del CCNL 2022 sono sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del Fondo art. 103 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) dell'art. 103 CCNL 2022.



- 15 Al personale part-time, la retribuzione accessoria di cui al presente articolo è corrisposta in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro vigente nell'anno di riferimento.
- 16 In ogni caso è **escluso** dall'assegnazione della retribuzione della produttività collettiva individuale, ivi inclusa la distribuzione degli eventuali residui dei fondi contrattuali, di cui al presente articolo:
- il personale che abbia subito una sanzione disciplinare nel corso dell'anno di riferimento superiore alla multa di quattro ore;
 - il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo;
 - il personale che ha conseguito una valutazione individuale inferiore a punti 50 su 100;
 - il personale che sia collocato nelle strutture che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con riferimento alla performance organizzativa, inferiore al 60%;
- 17 Si dà atto che tale suddivisione delle risorse economiche del fondo complessivo della produttività collettiva del presente contratto, saranno automaticamente adeguati in relazione alle specifiche disposizioni previste dai futuri contratti collettivi nazionali vigenti nel tempo, per identica materia.

ART 6 – DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

- 1 Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, ad esclusione del personale inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione, come previsto dall'art. 19 del CCNL 2 novembre 2022, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
- 2 I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella E, allegata al CCNL 2022:
- | | |
|---|------------|
| Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI | € 1.200,00 |
| Area degli ASSISTENTI | € 1.000,00 |
| Area degli OPERATORI | € 800,00 |
| Area del PERSONALE DI SUPPORTO | € 700,00 |
- 3 L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e di seguito specificati:
- possono partecipare i lavoratori, dipendente a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2023, che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (art. 19, comma 4, lett. a) del CCNL 2022);
 - essere in possesso delle ultime tre valutazioni individuali (art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL 2022;
 - è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di



attribuzione del beneficio (1 gennaio 2023), di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove 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 sino 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.

- 4 La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibile è stabilita dalle parti per il 50% degli aventi diritto, per un massimo di € 470.000,00, nel limite delle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CIA, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate - pari al 10% - viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e), comma 4 art. 19 del CCNL 2022
- 5 i "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

Valutazione individuale (fino ad un massimo di 60 punti), in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali, come stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. d) del CCNL 2022:

Metodologia di calcolo

Si sommano le valutazioni individuali degli ultimi tre anni (in centesimi), o le ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico; di queste tre valutazioni viene calcolata la media aritmetica, espressa in centesimi; a questo punto il numero ottenuto viene trasformato in sessantesimi, mediante proporzione.

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

attribuzione 2 punti per ogni anno di esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza - max 20 punti

attribuzione 2 punti per ogni anno di anzianità di servizio maturato presso l'ASST Nord Milano (ex ICP) - max 20 punti;

Una volta stilata la graduatoria, si procederà con le priorità, di cui alla lettera e) e lett. f) del comma 4, art. 19 del CCNL 2022. In applicazione del comma 4 lett. g. del citato art. 19 vengono stabiliti ulteriori criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera f, comma 4 art. 19 del CCNL 2020 nel rispetto del principio di non discriminazione (personale con maggiore attività di servizio in ASST Nord Milano, compreso ex ICP e personale con maggiore età anagrafica).

**ART. 7 RISORSE CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO****Indennità di pronta disponibilità**

1. Il servizio di pronta disponibilità è regolato dall'art. 44 del CCNL 2022. Va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore, anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
2. La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di Euro 2,25 lorde.

Indennità notturna

Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete, ai sensi dell'art. 106 del CCNL 2022, una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a 5,00 euro lorde.

ART. 8 - NORMA FINALE

Dalla data di decorrenza del presente CIA cessano di avere vigore le norme contenute in accordi aziendali già disciplinate dal presente accordo o disciplinate da norme legislative, che siano in contrasto con quanto ivi previsto.

Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni dei contratti collettivi nazionali e aziendali vigenti, nonché le disposizioni legislative vigenti.

Il presente contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo e fatti salvi eventuali e diverse disposizioni contrattuali o legislative.

ART 9 – ALLEGATI

Allegati 1 - fondi contrattuali 2023 (deliberazione 13 settembre 2023, n. 748).

ALLEGATO 1 – FONDI CONTRATTUALI

Art. 102 - Fondo Incarichi, Progressioni Economiche e Indennità Professionali	
Progressioni Economiche (Ex art.81)	5.687.459,00
Incarichi ed Indennità professionali (Ex art.80)	2.463.839,00
Totale Ex art.80 e art.81	8.151.298,00
Incremento di cui Art. 101 c.2 CCNL 2019-2021 (Incrementi Fasce)	185.151,00
Incremento di cui Art. 102 c.5 CCNL 2019-2021 (Incarichi, L.234/2021 art.1 c.612)	262.391,00
Incremento di cui Art.102 c.2 lettera e) (Differenziale tabellare tra D e Ds)	71.175,00
Fondo Art.102 - Anno 2023	8.670.015,00

Art. 103 - Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro	
Condizioni di lavoro (ex art.80)	2.904.735,00
Premialità (ex art.81)	2.709.307,00
Totale Ex art.80 e art.81	5.614.042,00
Incremento Art.101 c.1 CCNL 2019-2021 (Incremento ex art.80)	152.354,00
Incremento Art. 103 c.7 (L.234/2021 art.1 c.604)	123.343,00
Incremento Art. 103 c.8, Indennità di Pronto Soccorso (L.234/2021 art.1 c.293)	82.777,00
Totale Fondo Art.103 Anno 2023	5.972.516,00



L'AZIENDA SOCIO SANITARIA nelle persone di:

Dott. Giovanni Palazzo	
Dott.a Anna Lisa Fumagalli	
Dott.a Barbara Mangiacavalli	
Dott. Gianfranco Galli	
Dott. Lelio Viverit	

Per le OO.SS.

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
CGIL FP	SIG. MAURIZIO AMATI	
CISL FPS	SIG. MASSIMO PUPPESSE	
UIL FPL	SIG. ELIA ANTONIO	
NURSING UP	SIG. ANTONINO ABRISSE	
FIALS	SIG. MAURO NOBILE	
NURSIND	SIG.	
La RSU aziendale	NOMINATIVO	FIRMA
1 FIALS	MAURO NOBILE	
2 UIL FPL	DAINO ROSARIO	
3 UIL FPZ	TOMASO MARCO	
4 FIALS	SCHETTINO LIVIO	
5 UIL	PAUDICE GIOVANNI	
6 CGIL FP	RAINOLOM ROBERTO	
7 NURSING UP	ANTONINO ABRISSE	
8 FIALS	EUSA SPECTO	
9 FIALS	MARCO SIMEI	
10 FIALS	EMANUELE VINCENZO	
11 CISL FP	MASSIMO PUPPESSE	
12 FIALS	GIULIETTI CRISTINA	



13	CISL FP	MACCHI MARIQILIANO	
14	CISL FP	DEMO SILVIA	
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
	Dirigenti Sindacali Aziendali	NOMINATIVO	FIRMA
1	UIL FPL	APA ASSUNTA	
2	FIALS	LO PRESTI CATERINA	
3			
4			
5			

Cinisello Balsamo, 20 dicembre 2023