



**AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA
RSU A.S.P.**

FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2025

Accordo Comparto Funzioni Locali e Sanità anno 2025

Vista la preintesa del 26/06/2025 che in copia si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale;

Considerato l'adempimento di cui all'art. 10, comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 e di cui all'art. 8, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, con l'allegato parere favorevole del 16 luglio 2025 del Revisore dei Conti;

Considerata quindi l'efficacia dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in ipotesi in data 26/06/2025;

LE PARTI PRENDONO ATTO DELL'EFFICACIA DELL'ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE COME IN ALLEGATO.

Pavia, 21 luglio 2025

PER L'ASP II.AA.RR.

Il Direttore Generale

PER LE OO.SS.

CGIL

CISL

UIL

FIALS

IL COORDINATORE RSU



AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE DI PAVIA RSU A.S.P.

FP CGIL - FP CISL - FPL UIL - FIALS
PREINTESA
ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO

Accordo economico 2025
Comparto Sanità e Comparto Funzioni Locali

1. Progettualità

Le parti concordano che la quota relativa all'incarico dell'"Infermiere Professionale Coordinatore" trasferito in mobilità a far tempo dal 01/01/2025 e pari ad euro 4.000,00 annue venga ripartita tramite apposito progetto tra gli altri componenti dell'Ufficio Infermieristico addetti secondo i parametri attuali.

Inoltre si trasmetteranno in tempi rapidi alle OO.SS. i progetti relativi all'istituto delle RAR, che saranno erogate secondo il cronoprogramma stabilito dall'accordo regionale, anche se al momento non è ancora pervenuta una nota ufficiale in tal senso da parte di Regione Lombardia.

Con l'applicazione del nuovo CCNL 2022-24 e nella dovuta coerenza con lo stesso si stabilisce l'impegno di rivedere lo schema organizzativo dell'Ufficio Infermieristico per poter individuare una o più "posizioni organizzative".

2. Istituto PEO per l'anno 2025 (Differenziali economici)

Le parti, ferma restando la validità del Regolamento già approvato per le progressioni economiche relative all'anno 2024 contenuto nel CIA del 24/07/24, dispongono di dare attuazione a tale Istituto contrattuale per l'anno 2025, sulla base delle seguenti risorse:

euro 22.082,00 per IDR S. Margherita e Uffici Centrali.

Si decide per un incremento di euro 10.000,00 e quindi il totale di risorse previste è pari euro 32.082,00 (per disponibilità nel Fondo della premialità che ha capienza)

euro 11.133,80 per RSA F. Pertusati e per RSD G. Emiliani

UIL FPL
AM

FIALS
[Signature]

[Signature]

CISL FP
[Signature]

[Signature]

I residui delle assegnazioni per AREA nel caso di incapienza della somma annua confluiscono nel Fondo per la premialità dell'anno di competenza e riassegnati al Fondo delle PEO dell'anno successivo.

Il punteggio di anzianità di fascia sarà quantificato in punti UNO per ogni anno con il massimo di punti DIECI.

Per il Comparto Sanità si concorda che la quota da destinarsi ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera b) del CCNL 2019-21 sia quantificata nel massimo, pari al 10% delle risorse.

La graduatoria per l'anno 2025 sarà predisposta entro il mese di settembre 2025; successivamente, una volta ultimate le procedure, si provvederà al pagamento.

La graduatoria sarà pubblicata sul sito web aziendale; si potranno chiedere chiarimenti sulla propria posizione, o contestare per presenza di presunti errori, nel termine di quindici giorni.

Decorsi i 15 giorni suddetti la graduatoria sarà pubblicata in via definitiva.

3. Schede valutazione performance individuale anno 2025

Le parti concordano di approvare lo stesso modello di scheda utilizzato per l'anno 2024, di cui all'allegato A).

La scheda di valutazione sarà posta a conoscenza del dipendente che la sottoscrive apponendo anche la data.

Il dipendente potrà ricorrere anche attraverso la propria rappresentanza sindacale e/o legale, al Direttore Generale o suo delegato che deciderà in via definitiva.

Il ricorso potrà essere presentato entro il termine perentorio di 15 giorni dalla data di sottoscrizione della stessa e sarà deciso nei successivi 30 gg. dalla presentazione.

In nessun caso saranno presi in considerazione istanze presentate oltre il termine indicato.

Con frequenza semestrale il Dirigente del servizio deve comunicare al personale assegnato la situazione del reparto/servizio ed evidenziare criticità, ove sussistano, eventualmente anche a livello individuale.

4. Fondi residui dell'anno 2024 e di quello in corso

Le parti concordano di ripartire le somma a residuo dell'esercizio secondo le consuete modalità e con i seguenti parametri ricondotti per Area:

- 80 Area del Personale di Supporto
- 90 Area degli Operatori
- 100 Area degli Assistenti
- 110 Area dei Funzionari e Professionisti della salute e Area Elevata Qualificazione

5. Verticalità interne

Relativamente alle risorse previste dall'art. 21 del CCNL 2019-21 Comparto Sanità (Norme di prima applicazione), comma 3, la somma corrispondente ad euro 25,50 per dipendente in servizio al 31/12/2018 è quantificabile in euro 5.661,00 (n.222 dip.).

Le parti concordano di dare l'avvio in tempi brevi alle procedure per coloro che siano in possesso dei requisiti previsti dal citato art. 21 per i passaggi dall'area del personale di

VILFPL AL

FIALS
AE

F.P.
CGIL

S

CLSCFP
TQ

h

Supporto a quella degli Operatori per un numero di posti pari a due unità, dall'area degli Operatori a quella degli Assistenti per numero di posti pari a due unità, dall'Area degli Assistenti a quella dei Professionisti della salute e dei Funzionari per un numero di posti pari a UNA unità.

Le risorse disponibili sopra indicate possono essere integrate con eventuali residui non utilizzati nell'ambito delle medesime procedure messe in atto nel Comparto Funzioni Locali.

Per il Comparto Funzioni Locali all'art. 27 del CIA 24/07/2024 si era concordato di considerare lo 0,55% del monte salari anno 2023 per ridimensionamento dell'organico che si riconduce allo 0,12% del monte salari anno 2018 come da CCNL per una somma di euro 3.455,40.

Considerando i numerosi passaggi di comparto intervenuti dal Comparto Funzioni Locali a quello della Sanità, si concorda di rideterminare i fondi in senso equitativo come appresso:

- euro 1.917,00 per le verticalità nel Comparto Funzioni Locali;
- euro 7.145,50 per le verticalità nel Comparto Sanità.

Si dà pure atto che il CCNL 2022-24, pur non ancora efficace, determina al 31/12/2026 la possibilità di procedere alle progressioni verticali in deroga.

Si allega Sub B, schema di regolamento per le verticalità.

Per le verticalità occorre prevedere la programmazione dei posti disponibili nel PTFP.

Questa ipotesi di accordo sarà sottoposta all'attenzione dell'Organo di revisione dell'ASP. Successivamente si procederà alla sottoscrizione definitiva ed alla trasmissione dello stesso all'ARAN per la piena efficacia.

Letto e sottoscritto.

Pavia, 26 giugno 2025

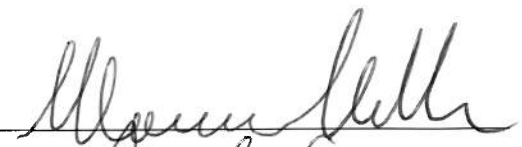
Per l'ASP: Il Direttore Generale

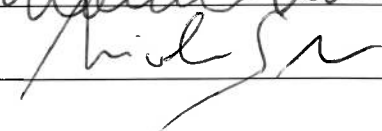
Il Direttore Medico di Presidio

Per le OO.SS.

Il coordinatore R.S.U.

La RSU



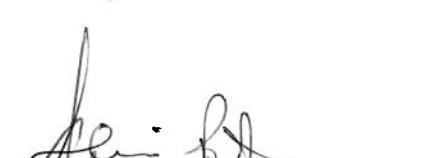



FP CGIL

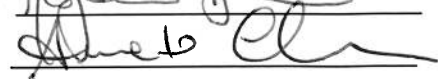
FPL U.I.L

FP CISL

FIALS







SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ASP II.AA.RR. anno 2025
IDR S. MARGHERITA- UFFICI CENTRALI

Cognome e nome _____

Profilo professionale /settore appartenenza _____

Area CCNL _____

Elementi della valutazione:

	Valutazione da 1 a 10	Valore
1	Qualità delle prestazioni	
2	Rispetto dei tempi di esecuzione e flessibilità	
3	Abilità tecnico operativa	
4	Livello di autonomia, efficienza, affidabilità	
5	Capacità di gestire il ruolo di competenza e relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi e utenti.	
Totale		
6	NON VALUTABILE PER ASSENZE	0

SCHEDA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

=<25	>25<30	=30	>30<35	=35	>35<42	=42	>42
0%	70%	80%	95%	100%			

Se il punteggio non è adeguato nel minimo non viene corrisposta la quota di produttività legata alla valutazione, ma solo quella determinata dalla presenza in servizio.

Valutazione del Dirigente e contestuale informazione al dipendente nel caso di non raggiungimento del punteggio minimo per l'attribuzione della produttività.

Pavia _____

Per presa d'atto

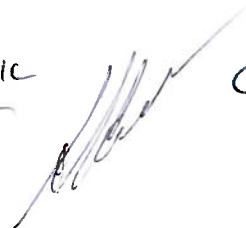
IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE _____

UIC FPL
A4

FIALS
AE

F.P. CGIC



CISGFP



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ASP II.AA.RR. anno 2025
RSA PERTUSATI-RSD G.EMILIANI

Cognome e nome _____

Profilo professionale /settore appartenenza _____

Area CCNL _____

Elementi della valutazione:

	Valutazione da 1 a 10	Valore
1	Qualità delle prestazioni	
2	Rispetto dei tempi di esecuzione e flessibilità	
3	Abilità tecnico operativa	
4	Livello di autonomia, efficienza, affidabilità	
5	Capacità di gestire il ruolo di competenza e relazionarsi nello svolgimento del lavoro con colleghi e utenti.	
Totale		
6	NON VALUTABILE PER ASSENZE	0

SCHEDA DI SINTESI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

=<25	>25<30	=30	>30<35	=35	>35<42	=42	>42
0%	70%	80%	95%	100%			

Se il punteggio non è adeguato nel minimo non viene corrisposta la quota di produttività legata alla valutazione, ma solo quella determinata dalla presenza in servizio.

Valutazione del Dirigente e contestuale informazione al dipendente nel caso di non raggiungimento del punteggio minimo per l'attribuzione della produttività.

Pavia _____

Per presa d'atto

IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE _____

VILFPL
AM

FIALS
AC

F.P. COX
[Signature]

[Signature]

CCSLFP
[Signature]

[Signature]



REGOLAMENTO PER DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI FRA LE AREE

Art.1- Disposizioni generali

Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure valutative per le progressioni fra Aree diverse del personale dipendente ai sensi art.21 del CCNL 02/11/2022 del Comparto Sanita e art. 13 del CCNL 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali.

Le Aree sono quelle indicate nel sistema di classificazione del vigente contratto di Comparto.

Art.2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure per la progressione verticale i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande di partecipazioni ed inquadrati nell'Area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione. A tal fine verranno valutati tutti i periodi di servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato.

I requisiti per la partecipazioniie sono quelli indicati nell'art.21 del CCNL Sanità del 2 novembre 2022 e della tabella C allegata al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Comparto Sanità:

- Progressione all'Area immediatamente superiore:
possesso del titolo di studio previsto per l'area appena superiore e 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza oppure possesso del titolo di studio relativo all'area in cui il dipendente è inquadrato unitamente a 10 anni di esperienza maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Comparto Funzioni Locali:

- Progressione dall'area degli operatori a quella degli operatori esperti: assolvimento dell'obbligo scolastica e almeno 5 anni di esperienza nell'area degli operatori;
- Progressione dall'Area degli operatori esperti a quella degli Istruttori: diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di espereinza professionale nell'area degli Operatori esperti oppure assolvimento dell'obbligo scolastico e 8 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori esperti.

VLL FPL
AG

FIALS
AC

FRO
COU

S

CISCFP
16

M

- Progressione dall'Area degli Istruttori a quella dei Funzionari: diploma di laurea triennale o magistrale e almeno 5 anni di esperienza professionale nell'area degli istruttori oppure diploma di scuola media superiore e 10 anni di esperienza maturata nell'area degli operatori istruttori.

Per particolari profili in relazione alle mansioni svolte può essere richiesto il possesso di un determinato titolo ulteriore.

Art.3- Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione sono pubblicati per almeno 15 giorni sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e devono indicare:

il numero e l'area dei posti da ricoprire;

gli elementi di valutazione con specifica dei punteggi;

i requisiti necessari per la partecipazione;

il termine entro il quale devono pervenire le domande dei candidati debitamente firmate con accluso un documento di identità in corso di validità.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.

L'eventuale ammissione o esclusione dalla selezione viene disposta con atto della Direzione Generale.

L'elenco degli ammessi è pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto della normativa in materia di privacy.

Sarà considerato come requisito anche l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.

Art.4- Elementi di valutazione della procedura comparativa e relativi punteggi

Costituiscono elementi di valutazione per la progressione verticale:

- Esperienza professionale maturata nell'area di provenienza o in area inferiore;
- Titolo di studio;
- Eventuali ulteriori competenze risultanti dal curriculum;
- Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- Prova orale su materie del posto da ricoprire.

Il peso degli elementi di valutazione è così determinato:

- Esperienza maturata max 40 punti;
- Titolo di studio max 10 punti;
- Curriculum e valutazioni annuali max 10 punti;
- Prova orale max 40 punti.

Art.5- Punteggi

Esperienza maturata massimo punti 40 punti: 1,5 punti per anno.

VILFPL
M4

FIALS
AE

F. P. C. G. I. C.
S

S

CISLFP
S

lu

Titolo di studio max punti 10: diploma secondario di secondo grado punti 3;

diploma di laurea triennale punti 7;

diploma di laurea specialistica punti 9;

diploma di laurea specialistica e master punti 10.

Curriculum e valutazioni annuali max punti 10: competenze informatiche o linguistiche certificate max punti 3;

Media delle ultime tre valutazioni max punti 7.

Prova orale max punti 40: sarà considerata superata con un punteggio di almeno 24/40.

ART. 5 – Commissione esaminatrice

La Commissione valutatrice è composta da tre membri e nominata con provvedimento dell'Amministrazione tenuto conto del posto da ricoprire. E' prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

Art.6 – Formazione della graduatoria finale

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun candidato. In caso di parità di punteggio è preferito il candidato con maggior esperienza.

Le graduatorie avranno validità annuale e saranno utilizzate nei limiti e nella misura dei posti previsti per tale procedura e inseriti nel Piano del Fabbisogno del personale dell'anno di riferimento.

La graduatoria non consente ulteriori utilizzi se non nel caso di formale rinuncia del candidato risultato vincitore nella selezione.

Il vincitore come da CCNL sarà esentato dal periodo di prova.

I vincitori dovranno sottoscrivere apposito contratto individuale di lavoro con inquadramento nell'Area immediatamente superiore. Al dipendente assunto nella nuova area verrà riconosciuta la trasposizione di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione e non sono stati fruiti.

VILFAL
AL

FALS
AL

F.P.K.E.K
A

CCSCFP
A

M

RSU
A

/

S