



CONTRATTO DECENTRATO AZIENDALE
COMPARTO SANITA' – 2025 – SOTTOSCRIZIONE DEFINITA A SEGUITO DEL PARERE
RILASCIATO DAL COLLEGIO SINDACALE AI SENSI DELL'ART. 40 BIS DEL DECRETO
LEGISLATIVO N. 165/2001

Premesso che:

- il giorno 04/12/2025 si è tenuto un incontro di contrattazione decentrata al termine del quale la Delegazione di parte Pubblica e le OO.SS. firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2022/2024, hanno sottoscritto l'ipotesi di CCIA anno 2024;
- in data 12/12/2025 anche la RSU ha sottoscritto l'ipotesi di CCIA anno 2024;
- acquisite le succitate sottoscrizioni, con nota prot. n. 75392 del 12/12/2025, il CCIA anno 2024 e la relativa relazione tecnica sono stati trasmessi al Collegio Sindacale, ai fini della certificazione di compatibilità economico finanziaria ai sensi dell'art. 40 bis del Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001;
- con verbale n. 185 del 19/12/2025 il Collegio Sindacale ha rilasciato, ai sensi dell'art. 40 bis del Decreto Legislativo 165/2001, parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria del CCIA anno 2024, con la sola osservazione che: "in relazione all'ammontare delle risorse destinate al welfare aziendale per l'anno 2025, si evidenzia la necessità di non superare l'importo complessivo di Euro 1.100.000,00, eventualmente rimodulando gli importi individuali da riconoscere nel caso di sfioramento determinato da un numero maggiore, rispetto alle stime effettuate, di beneficiari con ISEE più basso che determina l'attribuzione di contributo di importo più alto".

Richiamati

- Il D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- l'art. 19 del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità che disciplina le modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità, per le parti non modificate dal CCNL del Comparto Sanità 2022-2024;
- l'art. 102 del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità che ai commi 1 e 2 stabilisce che "A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:

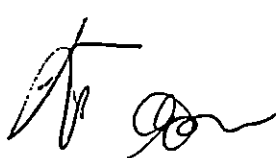
a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;

b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;

d) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;

PS
1
en



e) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).”;

- l'art. 63 del CCNL 2022-2024 del Comparto Sanità che ai commi 1 e 2 stabilisce che “Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022, con le integrazioni di cui al presente articolo” “A decorrere dall'1.1.2024 la parte stabile del fondo di cui al presente articolo è incrementata di un importo, su base annua, pari a Euro 45,15 pro-capite annui, applicato al numero di dipendenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2021”.
- L'art. 103, comma 9, del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità secondo cui “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);
 - c) premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;
 - d) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo);
 - e) trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lett. d)”;
- l'art. 63 del CCNL 2022-2024 del Comparto Sanità che ai commi 1 e 2 stabilisce che “Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del “Fondo premialità e condizioni di lavoro” di cui all'art. 103 del CCNL 2.11.2022, con le modifiche ed integrazioni di cui al presente articolo. 2. A decorrere dall' 1.1.2024 la parte stabile del fondo di cui al presente articolo è incrementata di un importo, su base annua, pari a Euro 54,95 pro-capite annuo, applicato al numero di dipendenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2021”.
- l'art. 56 del CCNL 2022-2024 del Comparto Sanità, secondo cui “Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale anche a copertura di particolari eventi avversi (es. ictus, infarto, ecc.) aggiuntivi a quanto già indicato dall'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile) del CCNL 2.11.2022;
 - f. contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda;
 - g. incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - h. altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
- 2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o delle disponibilità di cui all'art. 64, comma 5 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) nei limiti ivi indicati.”;
- l'art. 67 del CCNL 2022-2024 del Comparto Sanità che ai commi 1 e 2 stabilisce che “L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro. 2. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante in servizi attivati, in base alla programmazione dell'Azienda o Ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari a euro 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennità: - è corrisposta anche al personale che opera su un solo turno; - non è corrisposta al personale esentato dal medico competente dall'effettuazione dei turni; - non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.”



- l'art. 68 del CCNL 2022-2024 del Comparto Sanità che ai commi 1, 2 e 3 stabilisce che *“Le indennità di cui al presente articolo è destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso Unità Operative o Servizi particolarmente disagiati. 2. Il personale assegnato alle UO/Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i., i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive, i servizi di nefrologia e dialisi, le UO/Servizi di emergenza urgenza, i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, i servizi per le dipendenze, le UO/Servizi di sanità penitenziaria, compete una indennità giornaliera lorda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:*

<i>Destinatari</i>	<i>Importo giornaliero</i>
<i>Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori</i>	€ 5,00
<i>Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto</i>	€ 1,50

Nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta una indennità. 3. Le UO/Servizi e gli importi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. k) tenuto conto della consistenza del fondo e in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione.”.

- la deliberazione n. 496 del 09/04/2025 con cui è stato disposto, in via consuntiva per l'anno 2024 e in via preventiva per l'anno 2025, l'importo dei Fondi del trattamento accessorio del personale di comparto universitario in convenzione e aziendale, degli artt. 102 e 103 del CCNL del Comparto Sanità triennio 2019/2021 ai sensi degli artt. 102, comma 7, e 103, comma 10, del CCNL del Comparto Sanità 2019/2021 secondo i prospetti riepilogativi sotto riportati:

		<u>CONSUNTIVO ANNO 2024</u>
FONDO ART. 102 "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI"	€	8.560.203
FONDO ART. 103 "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO"	€	15.451.415

		<u>PREVENTIVO ANNO 2025</u>
FONDO ART. 102 "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI"	€	8.864.693
FONDO ART. 103 "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO"	€	16.015.827

- con Deliberazione in corso di adozione sono rideterminati, *“in via consuntiva per l'anno 2024 e in via preventiva per l'anno 2025, l'importo dei Fondi del trattamento accessorio del personale di comparto universitario in convenzione e aziendale, ai sensi degli artt. 63, comma 2 e 64, comma 2, del CCNL del Comparto Sanità triennio 2022/2024”*, secondo i prospetti sotto riportati:

FONDO ART. 102 "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI"	€	8.560.203
Deliberazione n. 496 del 09/04/2025		
Incremento art. 63, comma 2, CCNL 2022/2024	€	49.714

Bh

[Handwritten signatures]

FONDO ART. 102 "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI"	€	8.609.917
--	---	-----------

		CONSUNTIVO ANNO 2024
FONDO ART. 103 "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO"		15.451.415
Deliberazione n. 496 del 09/04/2025	€	
Incremento art. 64, comma 2, CCNL 2022/2024	€	60.505
FONDO ART. 103 "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO"	€	15.511.920

		PREVENTIVO ANNO 2025
FONDO ART. 102 "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI"		
Deliberazione n. 496 del 09/04/2025	€	8.864.693
Incremento art. 63, comma 2, CCNL 2022/2024	€	49.714
FONDO ART. 102 "INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI"	€	8.914.407

- l'art. 40, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 165 del 2001, e s.m.i. ai sensi del quale, tra l'altro, la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";

Tanto premesso

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

A) ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ

Con il presente accordo, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c, si raggiunge intesa in merito ai criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali economici di professionalità previsti dall'art. 19 del CCNL 2019-2021 del comparto sanità, non modificato dal CCNL 2022-2024 per l'anno 2025, non modificati rispetto a quelli oggetto della contrattazione integrativa - anno 2024 -, che sono contenuti nel seguente articolato

Art. 1 - Definizione e finalità

I differenziali economici di professionalità si configurano come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione (art. 19, comma 1 del CCNL 2019-2021); I differenziali economici di professionalità sono volti a valorizzare il merito, la prestazione professionale, l'autonomia operativa e il raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale.

Art. 2 - Requisiti e condizioni

Possono partecipare alla procedura per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità i dipendenti che:
- a tempo indeterminato, in servizio presso questa Azienda alla data del 01/01/2025 e ininterrottamente fino alla data di conclusione della procedura (universitari in convenzione e personale aziendale a totale carico di questa Azienda),

con lo svolgimento di funzioni assistenziali dei ruoli amministrativo, professionale, tecnico, sanitario e socio-sanitario del Comparto Sanità e che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio nella medesima area di inquadramento;

- non risultino interessati da passaggi di fascia economica nei 36 mesi antecedenti l'01/01/2025 (periodo dal 01.01.2022 al 31.12.2024);

- non siano stati interessati nei due anni antecedenti l'01/01/2025 da provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Il dipendente transitato per mobilità da altra azienda o ente mantiene i differenziali economici maturati nell'azienda o ente di provenienza e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza. L'attribuzione dei differenziali non determina l'attribuzione di mansioni superiori. Per il finanziamento dei differenziali economici di professionalità 2025 è disponibile l'importo di €. 350.000,00 relativo al Fondo ex articolo 63 del vigente CCNL per l'anno 2025, stabilendo che l'eventuale residuo non utilizzato andrà a residuo dello stesso Fondo.

Si dà atto che il fondo definitivo per anno 2025 nonché il presente accordo, sono soggetti al parere favorevole del Collegio Sindacale in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D. Lgs 30.03.2001 n.165;

Art. 3 - Criteri di selezione

La procedura selettiva avverrà sulla base di una valutazione complessiva dei seguenti criteri quali-quantitativi, per un punteggio complessivo massimo di 100 punti così suddivisi:

a) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: MAX 45 PUNTI

Performance individuale calcolata facendo la media delle ultime tre valutazioni conseguite (2022-2023-2024) o comunque delle ultime disponibili nel medesimo o corrispondente profilo/area.

b) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA: MAX 40 PUNTI

Al dipendente sarà attribuito n. 1 punto per ogni anno nel medesimo o corrispondente profilo/area di inquadramento al 1 gennaio 2025. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo/area come indicato nel primo capoverso. I periodi di lavoro a tempo parziale saranno conteggiati sulla base del rapporto tra orario di lavoro tempo parziale e quello a tempo pieno.

Le frazioni di anno saranno considerate in maniera proporzionale ai mesi di servizio svolti, i mesi non interi saranno ricondotti al mese intero se il periodo lavorato è superiore a 15 giorni (se il periodo lavorato è inferiore o uguale a 15 giorni non sarà valutato).

Non saranno conteggiati i periodi di assenza o aspettativa nel corrispondente profilo dell'area di attuale inquadramento che, per disposizioni normative o contrattuali, interrompono l'anzianità di servizio.

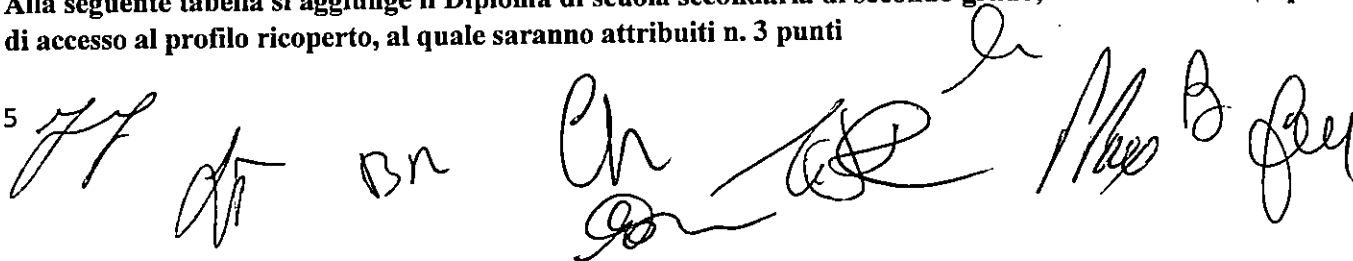
c) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI ACQUISITE: MAX 15 PUNTI

I titoli di studio e altri titoli valutabili, fino ad un massimo di 15 punti, sono di seguito riportati:

Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Magistrale o Specialistica	Punti 4
Laurea Triennale	Punti 3
Corsi di Perfezionamento universitari	Punti 1
Dottorato di Ricerca	Punti 4
Diploma di specializzazione post-laurea	Punti 3
Master di Primo Livello	Punti 2
Master di Secondo Livello	Punti 3
Abilitazione professionale	Punti 2

I titoli dovranno essere attinenti al profilo ricoperto.

Alla seguente tabella si aggiunge il Diploma di scuola secondaria di secondo grado, laddove non sia requisito di accesso al profilo ricoperto, al quale saranno attribuiti n. 3 punti



Art. 4 Graduatorie

Al termine dei lavori saranno stilate le graduatorie di merito suddivise per aree e ruoli.

Una volta stilata la graduatoria viene assicurata, entro i limiti del 10% delle risorse destinate, priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche (art. 19, comma 4, lett.b) e lett. c))

In caso di parità si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità (ovvero ex fascia).

Dato atto della disponibilità delle risorse del fondo ex art. 63, CCNL, la Parte Datoriale si impegna a bandire entro il 31/12/2025 l'avviso interno per l'attribuzione del DEP, con decorrenza 01/01/2025, che sarà riconosciuto ai candidati presenti nelle specifiche graduatorie, fino ad esaurimento delle risorse disponibili riservate alle singole aree e ruoli e, a tali fini, utilizzabili secondo le vigenti disposizioni normative e contrattuali.

B) INCREMENTO "PREMIALITÀ" PER L'ANNO 2024

Premesso che l'UOC Gestione Risorse Economiche e Finanziarie ha comunicato a questa UOC Gestione Risorse Umane i seguenti residui:

<u>EX ART 103 CCNL 2019/2021 - PREMIALITA E CONDIZIONE DI LAVORO ANNO 2024</u>	FONDO	15.451.415,50
	SPESO	11.328.856,23
	DIFFERENZA	4.122.559,27
IMPEGNATO PREMIALITA' 2024		2.188.450,00
	RESIDUO	1.934.109,27

Precisato

che a tali residui va aggiunto l'importo pari a € 60.505,00 a titolo di incremento ex art. 63, c 2, CCNL 2022/2024 (€45,15 personale in servizio al 31/12/2021) con un conseguente nuovo residuo pari a € 1.994.614,27.

che questa AOU deve procedere all'applicazione dell'art. 67 del CCNL 2022/2024 (già art. 106 del CCNL 2019/2021) e che, a tal fine, è necessario prevedere la destinazione prudenziale della somma di € 415.000,00 a titolo di arretrato per l'anno 2024 e 2025 a favore delle ulteriori unità di personale aventi diritto (personale di tutti i ruoli) che prestano servizio nelle Strutture h12 e h24, nelle more della definizione puntuale di tali strutture che è in corso di definizione con gli uffici competenti;

le parti concordano di destinare la restante quota - che ammonta a Euro **1.579.614,27** - del residuo complessivo di Euro 1.934.109,27 sopra riportato all'incremento dell'importo destinato alla premialità/progetto obiettivo - anno 2024, secondo quanto risulta dai prospetti che seguono:

Performance 2024 senza incremento

	n. unità	valore pro-capite	valore max premialità anno 2024
Area del personale di supporto	54	850,00	45.900,00
Area degli operatori	366	900,00	329.400,00
Area degli assistenti	115	950,00	109.250,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1.532	1.100,00	1.685.200,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico 30% valore dello stesso	59		183.861,00
			2.353.611,00

Performance 2024 con incremento di Euro 1.579.614,27

	n. unità	valore pro-capite	valore max premialità anno 2024
Area del personale di supporto	54	1.400,00	75.600,00
Area degli operatori	366	1.500,00	549.000,00
Area degli assistenti	115	1.600,00	184.000,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1.532	1.900,00	2.910.800,00
Area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico	59	33% del valore dell'incarico	191.756,40
			3.911.156,40

B1) INCREMENTO "PREMIALITÀ" PER L'ANNO 2025

Attesi i residui risultanti anche per l'anno 2025 sul fondo premialità e condizioni di lavoro, ex art. 64 del CCNL Comparto Sanità 2021/2024, le parti concordano di confermare per tale annualità gli importi di cui al prospetto sopra riportato, relativo all'anno 2024.

C) WELFARE INTEGRATIVO

L'AOU Federico II è consapevole di come il bilanciamento e la conciliazione delle esigenze di carattere lavorativo con quelle personali e familiari dei propri dipendenti costituisca un aspetto necessario per la creazione di condizioni che permettano la piena espressione e lo sviluppo delle loro potenzialità professionali, favorendo la creazione di un valore condiviso, durevole e sostenibile nel tempo.

Quindi, in un'ottica di fidelizzazione dei propri dipendenti, di incremento del loro benessere e del loro work-life balance e di responsabilità sociale, intende adottare a favore dei Beneficiari politiche e strumenti innovativi di incentivazione, di natura anche non strettamente economica.

A tal fine, è stato introdotto già per lo scorso anno 2024 il Piano Welfare seppur a titolo di rimborso spese.

Tuttavia, questa Azienda ritiene che i "servizi di welfare" possano essere più efficacemente riconosciuti attraverso altri strumenti.

Pertanto, atteso il mancato esaurimento dell'importo stanziato per il welfare 2024, la Delegazione di Parte Pubblica dà atto di una consistenza di residui derivanti dal mancato utilizzo dell'importo stanziato per il welfare 2024, che ammonta a Euro 510.000,00.

Tali residui sono trasferiti, ai sensi 56 del CCNL 2022/2024, sul fondo ex art. 64 del vigente CCNL relativo all'anno 2025.

Le parti stabiliscono di destinare l'importo di Euro 1.100.000,00 disponibili sul Fondo ex art. 64, come incrementato dal trasferimento sopra citato, al Welfare integrativo aziendale, ai sensi dell'art. 56 CCNL Comparto Sanità 2022/2024, a sostegno delle politiche aziendali di conciliazioni vita-lavoro.

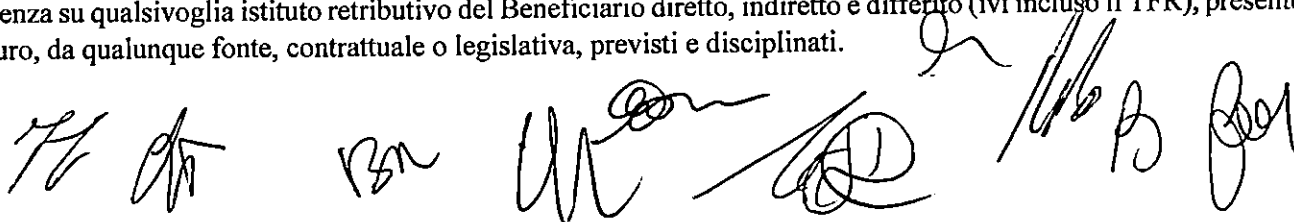
In accoglimento dell'osservazione formulata dal Collegio Sindacale con il succitato parere n. 185/2025, si precisa che l'importo complessivo di Euro 1.100.000,00 destinato alla presente finalità non dovrà essere superato, provvedendo, laddove necessario a rimodulare gli importi individuali da riconoscere, nel caso di sfioramento determinato da un numero maggiore, rispetto alle stime effettuate, di beneficiari con ISEE più basso, che determina l'attribuzione di contributo di importo più alto.

Le parti, inoltre, concordano di destinare la quota di Euro 200.000,00 al sostegno del Nido aziendale, a valere sullo stesso Fondo.

Il Piano Welfare sarà così articolato:

Sono beneficiari del Piano Welfare Aziendale le unità di personale aziendale e universitario in convenzione, con rapporto di lavoro subordinato, in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2025, a cui si applicano gli istituti sul trattamento accessorio disciplinati dal CCNL Comparto Sanità.

Il beneficio di cui al presente accordo per il Welfare non concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, nel rispetto dei limiti di legge, né il suo valore abbia alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del Beneficiario diretto, indiretto e differito (ivi incluso il TFR), presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsti e disciplinati.



Il piano welfare così come riformulato prende avvio nel corrente anno 2025 e si intende tacitamente rinnovato annualmente. Il Piano Welfare sarà attuato secondo quanto previsto dal presente accordo, ferma restando la necessità del rispetto della disponibilità delle risorse e del non superamento del relativo Fondo.

L'Azienda definirà con cadenza annuale l'importo che è possibile stanziare per ciascun anno.

Gli importi a titolo di welfare sono stabiliti sulla base del modello ISEE del dipendente secondo i seguenti scaglioni:

	range			distribuzione probabilistica del personale	importo pro capite	Totale
I FASCIA	0,00	16.000,00	8,29	143	900,00	128.928,50
II FASCIA	16.001,00	24.000,00	21,76	376	800,00	300.833,16
III FASCIA	24.001,00	30.000,00	18,65	322	750,00	241.740,93
IV FASCIA	30.001,00	35.000,00	10,88	188	650,00	122.213,47
V FASCIA e no ISEE	35.000,00		40,41	698	300,00	209.508,81
			100,00	1.728		1.003.224,87

Le quote sopra riportate sono rapportate al numero di mesi di servizio presso l'AOU.

Su tali importi non verrà applicata nessuna ritenuta contributiva e fiscale.

Tale beneficio verrà attribuito a ciascun dipendente attraverso una card/applicazione rilasciata da una Società convenzionata sulla quale verrà caricato il "credito welfare" che potrà essere utilizzato presso tutti gli esercizi convenzionati.

Le modalità specifiche saranno tempestivamente, successivamente comunicate.

D) POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI TRASPORTO INTERNO ED ESTERNO PER IL SUPPORTO ALLA RETE IMA. PROGETTO-OBIETTIVO

Il servizio di trasporto interno ed esterno all'AOU rappresenta un elemento strategico per il funzionamento quotidiano dell'ospedale, garantendo supporto ai reparti per lo svolgimento di attività essenziali quali l'esecuzione di esami diagnostici, il trasferimento dei pazienti in sala operatoria, la consegna dei farmaci, il ritiro dei prelievi extra-ospedalieri, la gestione delle emergenze/urgenze, i trapianti e la gestione domiciliare dei pazienti con infezione da HIV.

L'assetto organizzativo attuale presenta tuttavia diverse criticità; risulta quindi necessario un intervento organizzativo mirato.

Allo stato attuale, alle richiamate criticità, deve aggiungersi la necessità di affrontare il temporaneo trasferimento dell'UTIC all'Edificio 6, per poter consentire il completamento dei lavori presso l'attuale sede di collocazione dello stesso, come risulta dalla nota prot. n. 67762 del 14/11/2025 del Direttore del DAI, prof. Giovanni Esposito.

Tale trasferimento deve avvenire a partire dal 25/11/2025.

Trattandosi di struttura inserita nella rete IMA, è necessario garantire dalla predetta data la disponibilità di una ambulanza con relativo personale h24.

A tal fine, tenuto conto delle carenze di organico, sarà possibile garantire il servizio secondo le seguenti specifiche:

- l'Autoparco garantirà la disponibilità di una ambulanza dedicata dalle ore 8.00 alle ore 20.00, con personale sanitario a carico dell'UTIC; garantirà, inoltre, il servizio notturno dalle 20.00 alle 8.00 attraverso il servizio già attivato, fermo restando che il personale sanitario sarà a carico dell'UTIC;

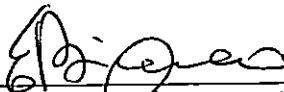
- l'Autoparco e il Servizio di Mobilità Interna garantiranno i turni degli autisti per la copertura del servizio h12 (dalle 8.00 alle 20.00) per l'ambulanza a presidio dell'UTIC, secondo i turni predisposti congiuntamente dalle due strutture. Tali turni dovranno tenere conto delle ore di straordinario già effettuate dagli autisti coinvolti e, quindi, contestualmente garantire:

- il rispetto dei riposi e delle pause previsti dalla normativa, dal CCNL e dalle circolari aziendali;
- il rispetto della media oraria settimanale di 48 ore.
- gli autisti a supporto dell'UTIC dovranno prioritariamente garantire il servizio delle strutture di afferenza già in corso e solo successivamente potranno essere inseriti nei turni a supporto dell'UTIC;
- le attività saranno registrate in procedura Ripresa con specifico codice, attivato dall'UOC GRU.

Tenuto conto della particolare rilevanza assistenziale del servizio in questione, necessario e non rinviabile, sebbene temporaneo, non gestibile attraverso gli orari ordinari, nonché del gravoso impegno richiesto al personale autista interessato, si ritiene che sia opportuno individuare forme di incentivazione specifiche, prevedendo l'attività descritta nella presente relazione come progetto-obiettivo, da finanziare sullo specifico Fondo ex art. 64 del CCNL comparto Sanità 2022/2024 (ex art. 103 del precedente CCNL) e da inserire nel Contratto Integrativo Aziendale che sarà oggetto di contrattazione nella seduta del prossimo 04/12/2025, per il quale riconoscere la seguente aliquota oraria maggiorata: Euro 30.00, per un importo stimato complessivo di circa Euro 36.000 calcolato su tre mesi, prorogabili una sola volta per tre mesi.

Il progetto sopra esposto è stato oggetto di comunicazione alle OO.SS. e alle RSU con nota prot. n. 70192 del 25/11/2025.

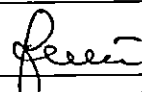
La Delegazione di Parte Pubblica

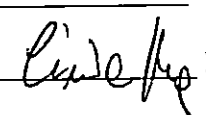
IL DIRETTORE GENERALE Dott.ssa Elvira Bianco  Data _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dott. Stefano Visani  Data _____

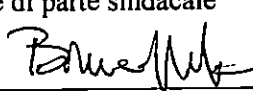
IL DIRETTORE SANITARIO Dott.ssa Edvige Cascone  Data _____

LA DELEGATA DEL MAGNIFICO RETTORE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II Prof.ssa Laura Tebano  Data 23/12/2025

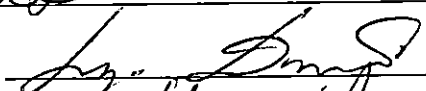
UOC GESTIONE RISORSE UMANE Dott.ssa Lucia Esposito  Data 23/12/2025

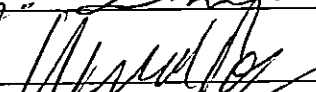
UOC RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE Dott.ssa Cinzia Rea  Data 23/12/2025

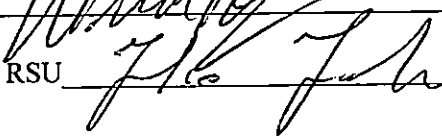
La Delegazione di parte sindacale

FP CISL FP  Data 22/12/2025

FIALS  Data 22/12/2025

NURSIND  Data 24/12/25

NURSING UP  Data 22/12/2025

Il coordinatore delle RSU  Data 22/12/2025