


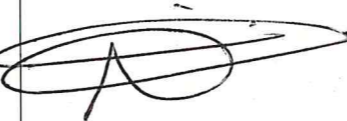
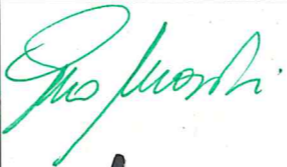
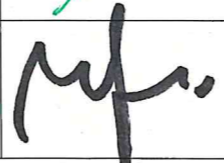



Area contrattuale: Personale COMPARTO SANITA'	Tipo documento: CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE	Data:
Descrizione: CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2025		

In data 22/12/25, presso la sede Aziendale di Via Cocchi 7/9 Ospedaletto, a seguito del parere positivo rilasciato dal collegio sindacale in data 10/12/2025 (allegato) sulla ipotesi di contratto integrativo aziendale definito in data 5/12/2025, le parti firmatarie della ipotesi di accordo, provvedono alla stipula definitiva attraverso la sottoscrizione del presente verbale e degli accordi allegati.

<i>Per la Delegazione di parte pubblica</i>	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
Su delega del Direttore Generale AUSLTNO	GABRIELE MOROTTI	22/12/25	
	FRANCESCA MIGNONI	22/12/25	
<i>Per la Delegazione di parte sindacale</i>	<i>Nome e Cognome</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
CISL FP LIVORNO	DONATO GENTILE	22/12/25	
CISL FP PISA	ANTONIO ANDREA	22/12/25	
CISL NORD FP	MASTORCI ENZO	22/12/25	
FIALS	MASSIMO FERROCCI	22/12/25	

NURSIND	MAURIZIO NAVESCA Maur. Navasca	22/12/25	Maur. Navasca
NURSING UP			
RSU	ROTONDI MADDALENA CHIERCHIAERI Maur. Navasca MAURIZIO NAVESCA Gadda Davide	22/12/25	Rotondi Maddalena  MAURIZIO NAVESCA Gadda Davide

Pisa, li

RSU
Russo
Foglia
[Signature]

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PERSONALE DEL COMPARTO USL TOSCANA NORD OVEST**

ANNO 2025

In applicazione del CCNL Comparto 2022-2024 firmato il 27 ottobre 2025, le parti si sono incontrate in data 26 novembre 2025 per definire come segue l'ipotesi di contratto integrativo riguardante la disciplina delle materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5 del nuovo CCNL.

ART. 1

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);

Le parti danno atto che i fondi anno 2025 sono accertati nella composizione provvisoria di cui alle allegate schede, con tutte le condizionalità rappresentate.

Oltre alle destinazioni già implicite nella costituzione dei fondi (risorse storicamente destinate agli istituti – finanziamenti a destinazione vincolata) le parti concordano di utilizzare le risorse come segue .

A) Destinazione art.63 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

Il quadro complessivo è dettagliato nell'allegato A.

[Signature]
CISL FP
Pico

Oltre alle destinazioni contrattuali, in particolare le parti indicano di seguito le destinazioni specifiche dedicate alla valorizzazione del personale.

Con riferimento specifico alla normativa contrattuale riguardante i DEP (differenziali economici di professionalità) trova applicazione l'art. 19 del CCNL 2019-2021 in quanto non disapplicato dal CCNL 2022-2024.

Le parti avuto riguardo delle destinazioni già pattuite dai CCIA precedenti , stabiliscono di destinare

- **Una quota pari ad euro 2 milioni onde sostenere il riconoscimento dei differenziali retributivi (differenziali economici di professionalità) ex art. 19 del CCNL 2019-2021, secondo la regolamentazione indicata all'art. 3 CCIA 2024.**

Con riferimento alle altre destinazioni, le parti confermano le destinazioni già previste come da riepilogo:

RSU
N. 1025

DESTINAZIONI già pattuite	
MICRO STRUTTURA	388894
INCARICHI PROFESSIONAL	500000
	256948,38
PROGRESSIONI VERTICALI	125000

[Signature]
[Signature]

[Signature]
CISL FP
LIVORNO

[Signature]
CISL FP

[Signature]
FIACS

RSU
Ren
Adolfo
[Signature]

FINANZIAMENTO RT ART. 102 COMMA 5	1534415,7
Posizioni organizzative da rinviare al 2026	90000

B) Destinazione ART. 64 Fondo premialità e condizioni di lavoro.

Il quadro complessivo delle destinazioni del Fondo ex art. 64 è dettagliato nell'allegato B. Oltre alle destinazioni contrattuali, le parti confermano le destinazioni specifiche già pattuite nel CCIA anno 2024 dedicate a dare risposta alle particolari condizioni di disagio.

Le parti poi in continuità con quanto pattuito nell'anno 2024 in occasione del contratto integrativo anno 2024 che viene integralmente richiamato, intendono confermate a regime anche per l'anno 2025 le seguenti destinazioni:

1. sono destinate alla premialità le risorse che residuano sul fondo al netto di quanto già destinato dal presente contratto integrativo;
2. la ripartizione delle risorse residue disponibili sul fondo art. 63 e 64 per gli anni 2025 e successivi a conguaglio avverrà con criterio inversamente proporzionale agli acconti percepiti, almeno per il 70% delle risorse da distribuire con le modalità stabilite dall'accordo del 31/10/2018;
3. si conferma la destinazione del fondo supporto indiretto LP ad incremento del fondo produttività collettiva con le specifiche di cui agli accordi di destinazione in particolare Progetto assenze improvvise;

Le parti si impegnano entro il mese di gennaio 2026 ad avviare e concludere il confronto e la contrattazione per la destinazione dei residui anno 2024 (compreso 1% anno 2024) e i residui anno 2025 e la revisione di alcune tipologie di utilizzo dei fondi stessi.

[Handwritten mark]

4. è confermato per il 2025 la costituzione di un fondo per il differenziale di risultato previsto dall'art. 82 CCNL 2018 pari a 50 mila euro annuali, rivolto al 1% dei dipendenti cui riconoscere una quota aggiuntiva pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti. Le risorse anno 2023, 2024, 2025 destinate a tale istituto saranno distribuite sulla base del protocollo operativo specifico allegato 2 del CCIA 2023;
5. sono confermate euro 110 annuali per i dipendenti che usufruiscono del Lavoro agile in proporzione al periodo di attivazione del contratto di lavoro agile (110*267 - stima dipendenti in lavoro agile=29.370 euro l'anno), come già previsto nel Regolamento Lavoro Agile;

Le parti confermano che una quota pari a 170.000 mila euro già prevista nel CCIA 2024 e 377.697,15 mila euro confermata per l'anno 2025 del Fondo ex art. 64, sarà imputata al Fondo incarichi ex art 63, come indicato nell'art. 103, comma 12.

ART. 2

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

[Signature]
CISL FP PISA

[Signature]
MILANO

Le parti confermano la disciplina attualmente in vigore come definita in occasione del CCIA 2022 e 2023 e 2024; per quanto riguarda l'applicazione dell'art 82 CCNL 2016-2018 (Differenziazione della

[Signature]
CISL FP LIVORNO

[Signature]
MILANO

[Signature]

RSU
Per
buddi
[Signature]

retribuzione di risultato) si rinvia alla regolamentazione di cui al protocollo operativo denominato:
"Protocollo operativo per il riconoscimento del differenziale della valutazione anni 2020/2023.

Per quanto concerne l'applicazione dell'art. 11 del CCNL le parti confermano di corrispondere dal 1 gennaio 2023 al personale in distacco sindacale quale elemento di garanzia una quota pari al 90% calcolata come indicato nella lettera b dello stesso articolo 11.

ART. 3

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

1) Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area agli stessi sono attribuibili differenziali economici di professionalità (D.E.P.) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizioni del CCIA nel quale gli stessi sono finanziati.

I criteri per la definizione della procedura DEP pattuiti dalle parti ai sensi dell'art. 9, comma 5 lett. c) onde dare garanzia e certezza e stabilità si applica per la vigenza del CCNL salvo diversa intesa. L'individuazione delle risorse da destinare a tale istituto è oggetto di contrattazione integrativa annuale che deve concludersi entro il mese di maggio rispettando i seguenti principi:

A) La specifica quota di risorse di cui al comma 1 da destinare complessivamente nell'anno di riferimento all'attribuzione dei D.E.P. è stabilita dalla contrattazione collettiva integrativa avuto riguardo al saldo disponibile sullo stesso Fondo al 31 Dicembre dell'anno precedente;

B) Le Progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuibili nel limite delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 2019-2021) che si rendano eventualmente disponibili nell'anno di competenza in cui si svolge la procedura selettiva;

C) La quota di personale cui viene attribuito il D.E.P. deve essere limitata quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari;

D) Nel definire l'ammontare della quota di risorse, la contrattazione collettiva integrativa, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, può prevedere specifiche modalità di distribuzione delle risorse complessivamente individuate e destinate a finanziare i DEP nell'anno di riferimento. Una quota delle risorse di cui al comma 2, tenuto conto anche della possibilità di cui al periodo precedente, è definita dalla contrattazione collettiva integrativa in misura non superiore al 10% con finalizzazione all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità stabiliti dal presente articolo. Le risorse di tale quota definita in misura non superiore al 10% eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei DEP secondo gli ordinari criteri che regolano la formazione ed utilizzo della graduatoria principale.

2) Il riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'area di appartenenza si realizza attraverso l'attribuzione, all'esito positivo della apposita procedura selettiva, di un Differenziale Economico di Professionalità (in seguito D.E.P.). Il numero di D.E.P. 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 (e comunque dal CCNL per tempo vigente).

CISC
FP
PISA

4) Le Progressioni economiche all'interno delle aree ed il presente regolamento si applicano, con le specificazioni contenute negli articoli che seguono, a tutto il personale del Comparto dipendente a tempo indeterminato. Sono esclusi dalle progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti del Comparto inquadrati nell'Area del personale di elevata qualificazione.

5) La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2. Le risorse tornano nella disponibilità del Fondo

[Signature]

[Signature] CISC FP
LAVORAZI

[Signature] CISC FP

[Signature] CISC FP
[Signature] PISA

RSU
Per
Dadoli
[Signature]

incarichi, progressioni economiche e indennità professionali in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto all'art. 19, comma 6 del CCNL 2019-2021.

Accesso alla procedura selettiva

1) Possono accedere alla selezione per l'attribuzione dei DEP 2025 nell'anno di riferimento, i dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per l'attribuzione dei DEP ed in possesso dei seguenti requisiti:

a) **Negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (fascia)**, per il 2025 sono esclusi tutti coloro che hanno acquisito una fascia dal 01/01/2022, con le seguenti specifiche:

a1) Con riferimento al possesso del requisito di cui al comma 1, lett. a), stanti gli effetti derivanti dall'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale e della trasposizione automatica (art. 17, comma 1 del CCNL 2019-2021) di tutti i dipendenti del comparto già in servizio al 31/12/2024 nella posizione economica iniziale delle nuove Aree di inquadramento, facendo riferimento all'ultima progressione economica effettuata in vigore della precedente disciplina di classificazione.

I dipendenti neo assunti, ovvero senza anzianità nel profilo, devono maturare i 36 mesi di anzianità nel profilo ai fini dell'accesso alla procedura selettiva.

a2) Nel caso di progressione tra le Aree, fermi restando gli effetti derivanti dall'eventuale applicazione dell'art. 20, comma 4 del CCNL 2019-2021, il dipendente non potrà partecipare ad alcuna progressione economica prima di aver maturato tre anni di anzianità nella nuova posizione economica dell'Area di nuovo inquadramento.

a3) nel caso in cui il dipendente abbia conseguito un nuovo inquadramento a seguito di superamento di concorso pubblico lo stesso non potrà partecipare ad alcuna progressione economica prima di aver maturato tre anni di anzianità nella nuova posizione economica dell'Area di nuovo inquadramento.

a4) nel caso in cui il dipendente venga assunto alle dipendenze dell'ASL TNO a seguito di mobilità (sia intra che inter compartimentale) fermo restando che sono mantenuti i D.E.P. maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'Art. 23, comma 2 del CCNL 2019-2021, si terrà conto dell'ultima progressione economica effettuata presso l'altra o le altre precedenti amministrazioni di provenienza.

b) **Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa**, nei due anni antecedenti la data del 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria. Laddove, alla data di inizio della procedura selettiva 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.

c) Per il personale interessato all'acquisizione obbligatoria dei **crediti ECM** resta fermo quanto previsto all'art. 67, comma 4 del CCNL 2019-2021, laddove applicabile.

Procedura selettiva, criteri e graduatorie

1) La procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree si realizza mediante la redazione, da parte dell'U.O. C. Valorizzazione del Personale e Relazioni sindacali di apposita graduatoria complessiva detta graduatoria principale.

La graduatoria contiene tutti i possibili beneficiari che si trovino nelle condizioni di cui al punto 1) di

Accesso alla procedura selettiva.

[Signature]
CISC
FB
PISA

[Signature]
A. M. S. S. S. S.

[Signature]
CISCFP
LIVORNO

[Signature]
RSU
Medicina Nord

[Signature]
CISLFP

[Signature]
FIRENZE

[Signature]

RSU
Ley
Baldoni
[Signature]

I criteri per la redazione della graduatoria principale, considerato un punteggio totale complessivo conseguibile di 100 punti, sono:

Per l'anno 2025 viene confermata la disciplina già regolamentata per i DEP 2024

a) per un punteggio non superiore a 50 del punteggio totale complessivo (dove 50 punti costituiscono il massimo riconoscibile ad un dipendente che abbia conseguito il valor medio massimo raggiungibile, cosa che si ottiene nel caso in cui egli abbia conseguito il voto numerico massimo per ciascun anno di valutazione individuale usato nella media), in base al valore numerico della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Nel caso di personale entrato nell'organico per mezzo di processi di mobilità nonché nel caso di personale comandato in uscita o assegnato temporaneamente all'esterno, purché in servizio a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Azienda al 1 Gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per l'attribuzione dei DEP e fermi restando i requisiti di accesso alla selezione, possono essere fatte valere le valutazioni conseguite presso altri enti di precedente provenienza – in caso di mobilità - o dove si sta svolgendo il comando/assegnazione temporanea purché formulate con esito numerico stante la necessità di riportare il predetto esito al Sistema di misurazione e valutazione vigente in ATNO e formulare una media, diversamente non verranno prese in considerazione. Nel caso in cui, per qualsiasi ragione il dipendente non abbia tre valutazioni individuali utili da far valere ai sensi dei periodi che precedono, la media verrà effettuata comunque su tre anni;

Anche per l'anno 2025, ai fini della attribuzione del punteggio si fa riferimento alle fasce di correlazione stabilite dal CCIA 2020, confermate dal CCIA 2021 e ridefinite dal al CCIA 2022 e CCIA 2023 e 2024.

b) per un punteggio non superiore a 40 punti del punteggio totale complessivo in base all'esperienza professionale maturata (dove 40 punti costituiscono il massimo riconoscibile ad un dipendente collocato in graduatoria con la anzianità professionale più elevata, attribuendo agli altri dipendenti in misura proporzionale alla anzianità maturata il rateo dei 40 punti attribuibili anche in misura decimale). 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 di cui all'art. 1 del CCNL 2019-2021 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

c) per un punteggio non superiore a 10 punti del punteggio totale complessivo, in base alle capacità culturali e professionali che debbono ritenersi maturate all'interno del profilo e rappresentate per un massimo di 10 punti dagli anni di permanenza nel livello di professionalità rappresentato dal DEP di cui il dipendente è titolare al momento della procedura selettiva (*indice di stasi*).

[Signature]
CSCC
FP
PVA

Nell'applicare la presente disciplina fino all'acquisizione da parte di tutti i dipendenti del primo DEP attribuito a seguito della procedura selettiva di cui al presente articolo, si terrà conto degli anni trascorsi dal conseguimento dell'ultima fascia economica secondo il precedente sistema di inquadramento e classificazione professionale.

2) Una volta redatta la graduatoria principale ai sensi del comma che precede, il 10% delle risorse individuate annualmente dalla contrattazione collettiva integrativa e destinate all'attribuzione delle progressioni economiche nell'anno di riferimento, verrà stilata stilata una graduatoria selettiva prioritaria finalizzata all'utilizzo della predetta quota di risorse specifiche per attribuire i DEP secondo i seguenti criteri di priorità, in ordine gerarchico:

a) personale che abbia maturato almeno **10 anni di esperienza professionale** nella ex categoria

[Signature]
NORD OVEST

[Signature]
ALBERTO J...

[Signature]
CISL FP
LIVORNO

[Signature]
CISL FP

[Signature]
M.F. VALS

[Signature]

RSU
Ruggeri
Fodda
S. C.

o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche;

b) personale che abbia maturato **almeno 20 anni di esperienza professionale** nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.

La graduatoria selettiva prioritaria sarà composta dal solo personale che versi nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) del presente comma, tenuto conto della rispettiva posizione conseguita nella graduatoria principale, dando successivamente priorità al personale che si trovi nella condizione di cui alla lettera a) del presente comma rispetto a quello che versa nella condizione di cui alla lett. b) dello stesso. La graduatoria prioritaria sarà utilizzata fino alla concorrenza della quota di risorse specificamente individuate dalla contrattazione collettiva integrativa ai sensi del primo periodo del presente comma. Le risorse della predetta quota eventualmente non utilizzate nell'ambito della graduatoria secondaria sono destinate all'attribuzione delle progressioni economiche secondo gli ordinari criteri che regolano l'attribuzione dei DEP dalla graduatoria principale.

Laddove nell'applicazione del periodo che precede si verificano uno o più pari merito (intesa come parità di punteggio complessivo ai partecipanti in questione saranno applicati i seguenti criteri di priorità nell'ordine gerarchico in cui sono elencati e progressivamente, fino all'eliminazione della parità e sempre tenendo conto il limite economico del 10%

:a) personale titolare di assegni *ad personam* riassorbibili ai sensi dell'art. 20, comma 4 o ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL 2019-2021;

b) personale con il maggior numero di anni di "esperienza professionale" maturata in Azienda.


c) l'anzianità anagrafica

3) Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui al punto 2) si procede nell'ambito della graduatoria principale, con l'attribuzione dei DEP al restante personale che non è rientrato nell'attribuzione della specifica quota di risorse. La graduatoria viene effettuata destinando a ciascuna Area professionale e per Macro struttura le risorse definite in contrattazione, tenendo presente la capacità di assorbimento di ciascuna area all'interno della Macrostruttura e in ordine crescente rispetto al totale dei punteggi attribuiti al singolo dipendente a esaurire completamente le risorse attribuite all'istituto dalla contrattazione integrativa annuale.

La suddivisione per Macrostruttura è la seguente

1. Dipartimento delle **professioni infermieristiche ed ostetriche**;
2. Dipartimento delle **professioni tecnico sanitarie della riabilitazione e della Prevenzione**;
3. **Tecno struttura** - che comprende Staff della Direzione, Rete della Sicurezza Aziendale, strutture dipendenti direttamente dalla Direzione Generale, Dipartimento Risorse Umane, Legale, Tecnico e del Patrimonio, di Prevenzione, Economico, dei Servizi generali, Direzioni amministrative di zona e strutture tecnico amministrativo di supporto alle zone, personale assegnato alle zone distretto non afferente al Dipartimento del Servizio sociale;
4. **Dipartimento del Servizio sociale non autosufficienza e disabilità** che contiene tutto il personale del Servizio sociale non autosufficienza e disabilità assegnato alle zone e al Dipartimento stesso.

In caso di pari merito, sempre nell'ambito del limite delle risorse individuate sarà data priorità:


C. Sc. Fl. Prsa

a) personale titolare di assegni *ad personam* riassorbibili ai sensi dell'art. 20, comma 4 o ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL 2019-2021;

b) personale con il maggior numero di anni di "esperienza professionale" maturata in Azienda.

RSU
LIVORNO
CISL FP
LIVORNO
CISL FP
FIMS
M. P. P. P.
FIMS
LIVORNO

RSU
Ren
Fadda
[Signature]

c) l'anzianità anagrafica

4) La graduatoria é approvata con apposito provvedimento aziendale. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

5) Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna procedura selettiva. I DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato dalla contrattazione collettiva integrativa secondo quanto previsto all'art. 2, previa redazione ed approvazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, divisa per aree professionali e Macrostrutture a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente. In base a quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 non potranno comunque essere attribuite nell'anno di riferimento un numero di progressioni economiche superiore al 50% dei partecipanti alla procedura selettiva.

Art. 5 Norme di rinvio

Le parti dando atto che il presente contratto integrativo aziendale disciplina solo parzialmente le materie oggetto di contrattazione integrativa elencate nell'art. 9 del CCNL 2022 2024, rinviano al mese di gennaio 2026 la presentazione delle piattaforme secondo la procedura prevista dall'art. 10, comma 3 al fine di trattare in maniera completa le materie destinate alla contrattazione aziendale integrativa.

Allegati:

Pisa,

PER L'AZIENDA

[Signature]
[Signature]

PER LE OO.SS

CISCFI Pisa
[Signature]
PER LA RSU
CISCFP
LIVORNO

[Signature]
[Signature] M
FALS
MSSINO
FERREVA

Rosanda Maddalena
CISL FP

UILFPL RSU
[Signature]

NURSING NES
[Signature]
[Signature]

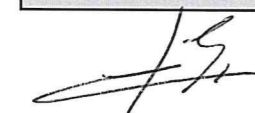
Fondo art. 63 CCNL 2022 2024 Fondo incarichi , progressioni economiche e indennità professionali

VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTO CASSA GEN NOV			PROIEZIONE ANNO	
10051	IND. QUAL. PROF. COMUNE	600.245,41	11	13	709.380,94	
10053	IND.PROF. SPECIFICA	2.866.152,28	11	12	3.126.711,58	
10055	IND.COORD. FISSO NON REVOCABILE	124.449,48	11	13	147.076,66	
10059	ASSEGNO AD PERSONAM RIASSORBIBILE	34.315,08	11	13	40.554,19	
10077	IND. DEMANSIONAMENTO EXIPS NO 13A	2.787,98	11	12	3.041,43	
10093	IND. FUNZ PARTE FISSA	2.688.088,83	11	13	3.176.832,25	
10096	IND.FUNZIONE PARTE FISSA - EX IQP	6.197.537,41	11	13	7.324.362,39	
10097	IND. FUNZ PARTE VARIABILE	712.699,62	11	13	842.281,37	
10099	DIFF.ECON.PROF.TA 1°APPL. CCNL19_21 COMP.	20.307.658,34	11	13	23.999.959,86	
10100	DIFF.LE ECON. PROF. CCNL 19_21 COMP.	3.532.892,59	11	13	4.175.236,70	
10113	IND.FUNZ PARTE FISSA EXCOORD NON REVOC	48.355,99	11	13	57.147,99	
13027	13A VALORE COMUNE INDENNITA QUALIF. PROFESS..	618,34				
13030	13A IND.COORDINAMENTO FISSO	511,86				
13032	13A ASSEGNO AD PERS. RIASSORBIBILE	6,14				
13060	13A IND. FUNZ. PARTE FISSA - EX IQP	6.776,50				
13061	13A IND. FUNZ. PARTE VARIABILE	983,73				
13062	13A DIFF. ECON. PROF. 1° APPL. CCNL 19_21 COMP.	31.496,64				
13063	13A DIFF. ECON. PROFESS. CCNL 19_21 COMP.	6.269,86				
13067	13A IND. FUNZ. PARTE FISSA	2.186,97				
13068	13A IND.FUNZ PARTE FISSA EXCOORD NONREVOC	267,08				
TOTALE SPESA SU FONDO		37.164.300,13			43.602.585,35	C
FONDO STORICO					46.928.644,03	A
INCREMENTO CCNL 2022 2024					521.301,90	
SPOSTAMENTO DA FONDO ART 64 anno 25					377.697,15	
SPOSTAMENTO DA FONDO ART 64 anno 24					170.000,00	
TOTALE FONDO 2025					47.997.643,08	B
RISORSE IMPEGNATE						
quota congelata progressioni verticali storiche					1.124.214,93	D
quota congelata progressioni verticali art 21 CCNL 2019 2021					256.948,80	
quota impegnata maggior costi PROGR.VERT sul fondo					125.000,00	
quota impegnata INCARICHI FUNZIONALI VACANTI DA COPRIRE					388.894,00	
quota impegnata MICRO PROFESSIONAL					500.000,00	
RISORSE ANCORA A DISPOSIZIONE					2.000.000,00	UGUALE A B-D


CISL FP P.S.




CISC FP ZIVORNO



RSU  MIC FP RSU
Rato del modello CISL FP
Joddy Debe FIAS
Muro Rocca NARSING


NARSING
JOD


CISLFP

ALLEGATO B FONDO ART. 64 PER L'ANNO 2025 CCNL 2022/2024

VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTO CASSA GEN NOV			PROIEZIONE ANNO
10058	IND. POLIZIA GIUDIZIARIA	190.832,55	11	12	208.180,96
20002	PRONTA DISPONIBILITA A TURNI	2.271,50	9	12	3.028,67
20024	IND. RISCHIO RADIOLOGICO	263.112,12	11	12	287.031,40
20026	STRAORDINARIO DIURNO	1.625.232,46	9	12	2.166.976,61
20027	STRAORDINARIO NOTT. O FEST.	494.884,07	9	12	659.845,43
20028	STRAORDINARIO NOTT. E FEST.	124.132,49	9	12	165.509,99
20029	STRAORD. PD DIURNO	133.759,15	9	12	178.345,53
20030	STRAORD. PD NOTT. O FEST.	407.957,44	9	12	543.943,25
20031	STRAORD. PD NOTT. E FEST.	49.571,14	9	12	66.094,85
20149	INDENNITA CENTRALINISTI NVED	9.796,13	11	12	10.686,69
20153	PRONTA DISP. AD ORE NORDOVEST	1.838.121,85	9	12	2.450.829,13
20171	IND. ART.107 C.2 CCNL 2019/21 COMP	2.698.380,00	9	12	3.597.840,00
20174	IND. TURNO GIORNALIERO COMPARTO	2.350.031,67	9	12	3.133.375,56
20175	IND.ORARIA FESTIVA - 2,55 EURO	1.870.429,28	9	12	2.493.905,71
20176	INDENNITA P.S. TURNO	605.169,00	9	12	806.892,00
20177	IND.SERV NOTT ORE - 4,00 EURO ART.106 C.3	4.712.813,16	9	12	6.283.750,88
20178	IND. P.S. GIORNALIERA ART. 107 C.4	16.429,50	9	12	21.906,00
20230002	PRONTA DISPONIBILITA A TURNI - LIVORNO	2.499,20	9	12	3.332,27
20230004	IND. ART.107 C.3 CCNL 2019/21 COMP	24.993,00	9	12	33.324,00
20231001	IND. PROGETTO ORARIO MASSA	42.784,21	11	12	46.673,68
20231004	PROGETTO AZIENDALE ATNO	25.097,15	9	12	33.462,87
25005	PROGETTO INCENTIVANTE (SI FONDI)	14.503,70	9	12	19.338,27
25006	PRODUTTIVITA INDIVIDUALE (SALDO)	17.337,28	9	12	23.116,37
25007	PRODUTTIVITA COLLETTIVA QUOTA B	1.142.709,06	9	12	1.523.612,08
25008	PRODUTTIVITA COLLETTIVA	8.719.226,95	9	12	11.625.635,93
25015	INCENTIVO SOCCORSO CAVE	42.300,00	9	12	56.400,00
25017	STRAORD FINALIZZATO 4/3/2020	69.138,23	9	12	92.184,31
25018	INCENTIVO FINALIZZATO 4/3/2020	28.413,17	8	12	42.619,76
25053	PRODUTTIVITA AGGIUNTIVA SUPPORTO ELBA	100.700,50	9	12	134.267,33
25054	COMPENSO SOCCORSO CAVE	12.836,53	9	12	17.115,37
25055	ASSENZE IMPROV	512.970,34	9	12	683.960,45
25060	PROD.COORD. E FASCE	1.833,37	11	12	2.000,04
50047	TRATT. X SANZ. ATT. NON AUTORIZZATE	(2.200,00)	9	12	- 2.933,33
TOTALE		28.148.066,20			37.412.252,07
		FONDO STORICO			41.358.881,22
		INCREMENTO CCNL 2022 2024			634.452,70
		SPOSTAMENTO A FONDO ART 102			-170.000,00
					-377.697,15
QUOTA CONGELATA FINANZIAMENTO IND PS (IN ATTESA RT)					-
		RISORSE ANCORA A DISPOSIZIONE			4.033.384,70
DESTINAZIONI GIA' PATTUIE					
		PREMIO DIFFERENZIALE			50.000,00
		GARANZIA SALDO INVERSAMENTE PROPORZIONALE (minimo)			3.000.000,00

[Signature] CISL FP LIVORNO

[Signature] FILLS MASSIMO FERANCI

[Signature] GISC FP, SA

[Signature]

RSU

Nota del medesimo CISL FP
[Signature] FILLS
[Signature] MASSIMO
[Signature] UIL FPL

[Signature]
 NOLIS
 SJD

[Signature]
 CISL FP

[Signature]
 MASSIMO
 NOLIS

[Signature]