



ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITA' DEL 27/10/2025 - INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO DEL 17/04/2024 - Parte Economica anno 2025

In data 22/12/2025 la Delegazione di parte datoriale di ARPAC e le OO.SS. firmatarie del CCNL 2022-2024 del 27/10/2025 e la RSU del comparto in calce indicate hanno concordato quanto di seguito riportato.

1. PREMESSA

Le Parti, nel richiamare integralmente i contenuti dell'“Accordo Integrativo aziendale in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità del 02/11/2022 – triennio 2023-2025”, sottoscritto in data 17/04/2024, prendono atto che con il presente Accordo si procede all'integrazione delle relative disposizioni, al fine di assicurare continuità alle politiche di valorizzazione del personale dell'Agenzia, con particolare riferimento all'anno 2025.

Il presente Accordo è stipulato sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, del CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) e riguarda, in particolare:

2. i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nell'ambito dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) - ora art. 63 e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) – ora art. 64 del medesimo CCNL;
3. la determinazione dei contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, riferite all'anno 2025;
4. la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance riferita all'anno 2025.



1. RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNI 2024 E 2025

Con Delibera del Direttore Generale n. 707/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale con verbale n. 4 del 13 dicembre, prot. n. 77464/2023, ARPAC ha proceduto alla determinazione, in via provvisoria per il triennio 2023/2025, dei fondi istituiti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 a decorrere dal 01/01/2023, ossia dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

ARPAC con deliberazione n. 506/2024 ha approvato la consistenza definitiva dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e art. 103- Fondo premialità e condizioni di lavoro per l'anno 2024 , comprensiva delle risorse variabili.

Le Parti rilevano che il nuovo CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025, agli artt. 63 e 64 individua, rispettivamente, il “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” e il “Fondo premialità e condizioni di lavoro”, confermando il numero di fondi (due) attualmente previsti, pur effettuando una diversa numerazione degli stessi, rinviando per quanto riguarda la costituzione ai precedenti artt. 102 e 103.

Inoltre, si prende atto che con il nuovo CCNL, i due fondi saranno incrementati secondo quanto stabilito dal comma 2 dell'art. 63 e dal comma 2 dell'art. 64 e quindi all'aggiornamento dei Fondi contrattuali sia per l'anno 2024 che per l'anno 2025.

Tabella A) Risorse disponibili per gli anni 2024(consuntivo) e 2025 (quantificate in via provvisoria)

Fondo art. 102 (Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)	2024	2025
Risorse stabili di competenza	3.166.559,97	3.166.559,
Trasferimento al Fondo art. 103 (art. 102 comma 7)	- 134.827,44	-
Incremento pari a € 45,15 per il personale in servizio al 31/12/2021 a decorrere dal 01/01/2024	20.994,75	20.994,
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 102	3.052.727,28	3.187.554,
Fondo art. 103 (Premialità e condizioni di lavoro)	2024	2025
Risorse stabili di competenza	2.471.167,99	2.471.167,
Trasferimento dal Fondo art. 102 (art. 103 comma 10)	134.827,44	-
Incremento pari a € 54,95 per il personale in servizio al 31/12/2021 a decorrere dal 01/01/2024	23.551,75	23.551,
Risorse variabili anno 2024 (Ratei RIA non corrisposti cessati anno 2023 e residui fondi anni precedenti)	225.094,12	

2. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La ripartizione delle risorse dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022 sulle diverse finalità per gli anni 2024 e 2025 è quella riportata nella seguente Tabella B)

Tabella B) Finalità delle risorse disponibili gli anni 2024 e 2025

Finalità del Fondo art. 102 CCNL 02/11/2022	Consuntivo 2024	Previsione 2025
Indennità di funzione incarichi di media ed elevata complessità	488.982,25	484.527
Differenziali economici di professionalità	1.621.300,95	1.690.142
Differenziali economici ex cat. DS (differenza stipendio tabellare D-Ds)	204.472,52	197.032
Indennità di qualificazione professionale (tabella K - CCNL 02/11/2022)	139.990,75	140.676
Indennità professionale specifica (tabella J - CCNL 02/11/2022)	6.920,97	7.622
Indennità di funzione incarichi professionali di base (art. 32 co 8 - CCNL 02/11/2022)	237.060,59	232.376
Assegni ad personam	210.204,50	210.204
TOTALE	2.908.932,53	2.962.580
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa:		
Differenziali economici di professionalità	122.800,00	101.300
Revisione incarichi di funzione		68.108
TOTALE	122.800,00	169.408
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	3.031.732,53	3.131.988
Totale risorse disponibili nell'esercizio	3.052.757,28	3.187.554

Finalità del Fondo art. 103 CCNL 2/11/2022	Consuntivo 2024	Previsione 2025
Straordinario	462.585,08	470.000
Indennità PG	960,00	960
Indennità di centralinista	2.141,30	2.141
Indennità maneggio valori	1.963,50	1.963
Indennità di pronta disponibilità	184.340,96	189.000
Indennità di turno e attività istituzionali	186.494,92	188.000
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	1.015.768,80	1.005.000
Indennità di disagio	41.728,00	40.000
Incentivi per funzioni tecniche	46.219,28	
Progetti incentivati	83.905,92	
TOTALE	2.026.107,76	1.897.064
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa:		
residui anno 2022	92.894,14	
Art. 43 L. 449/97	-	
TOTALE	804.981,79	597.654
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	2.831.089,55	2.494.719

3. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Le Parti si danno atto che il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di progressioni economiche all'interno delle aree, per il personale del Comparto Sanità, è costituito dalle seguenti disposizioni:

- art. 52 comma 1-bis terzo periodo del d. lgs. n. 165/2001, che dispone che le progressioni all'interno della stessa area avvengano, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- art. 23 del d. lgs. n. 150/2009 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- art. 9 c. 5 lett. c) del CCNL Comparto Sanità 2022-2024 siglato in data 27/10/2025 che prevede che siano oggetto di contrattazione collettiva integrativa i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- art. 19 del citato CCNL Comparto Sanità 2019-2021 che disciplina espressamente le
- “progressioni economiche all'interno delle aree” prevedendo che, 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” (DEP).

Nello specifico le Parti approvano il documento “**Procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità: criteri e modalità**”, Allegato A) al presente accordo, in cui si tiene conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree (calcolate in relazione al personale in servizio al 01/01/2025) e nel limite delle risorse finanziarie disponibili, come indicato nella tabella B).

4. INCARICHI DI FUNZIONE

Avendo a riferimento le risorse destinate agli incarichi di funzione secondo quanto previsto nella sopra riportata Tabella B), le Parti concordano sul perseguimento delle seguenti politiche:

- a) istituzione di incarichi di funzione per il personale inquadrato nell'Area degli Assistenti (ex cat. C) e nell'Area degli Operatori (ex cat. BS), avendo a riguardo le esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;
- b) revisione degli incarichi di funzione in essere, in applicazione del nuovo sistema degli incarichi introdotto dal CCNL 27/10/2025 (artt. 21 ss.) avendo a riguardo:
 - esigenze di razionalizzazione e/o omogeneizzazione;
 - esigenze funzionali ed organizzative delle diverse Strutture dell'Agenzia.

Per le politiche citate verranno utilizzate le risorse specificatamente destinate per tali finalità dall'art. 102, comma 5 CCNL 02/11/2022 ed art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 (euro 68.108,04).

Le Parti, inoltre, concordano di introdurre nel programma operativo in uso presso l'Agenzia, i correttivi idonei a consentire la flessibilità oraria per gli incarichi di funzione, ovvero consentire il recupero orario sulla base del totale delle ore mensili lavorate.

5. PREMIALITA'

Il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, è costituito, in particolare, dalle seguenti disposizioni:

- art. 40 comma 3 bis del d. lgs. 165/2001 che prevede che (...) la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori;
- art. 9, comma 5 lett. b) del CCNL del 27/10/2025, che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;



- art. 103, comma 9, lettera c) del CCNL del 02/11/2022, che destina - tra le altre finalità - le risorse di cui al “Fondo Premialità e condizioni di lavoro” ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- art. 82 del CCNL del 21/05/2018 (non disapplicato dal CCNL del 02/11/2022) che disciplina la differenziazione del premio individuale.

Ciò premesso, le Parti si danno atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance organizzativa;
- valutazione della performance individuale.

Per l’anno 2025, con il presente accordo vengono applicate le seguenti modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale.

ANNO 2025

Per l’anno 2025 la performance organizzativa viene valutata attraverso l’individuazione di un set di indicatori primari riferiti sia all’ambito tecnico-operativo sia all’ambito gestionale, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato con cadenza trimestrale.

Nello specifico, nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance in ARPAC”, approvato con deliberazione n. 67/2023, la performance individuale viene valutata attraverso:

- a) la valutazione degli obiettivi prestazionali in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. Si prevede l’impiego di apposita scheda ed al suo esito è collegata la corresponsione del premio per la performance individuale;
- b) la valutazione del contributo individuale fornito. Prevede l’impiego della scheda per il contributo individuale ed al suo esito è collegata la corresponsione della maggiorazione del premio individuale.

PERSONALE COMPARTO

Personale con Incarico di funzione:

- 80% (60+20) del premio è collegato alla valutazione degli stati di avanzamento degli obiettivi assegnati e della performance organizzativa e viene corrisposto in

quote infrannuali sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa;

- 20% del premio è collegato alla valutazione della performance individuale e viene erogato a saldo, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Personale senza Incarico di funzione:

- 70% del premio è collegato alla valutazione degli stati di avanzamento degli obiettivi assegnati e della performance organizzativa e viene corrisposto in quote infrannuali sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa;
- 30% del premio è collegato alla valutazione della performance individuale e viene erogato a saldo, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione.

Per l'anno 2025, inoltre, con il presente accordo vengono confermati i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance così come definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance agenziale, come di seguito:

	Punteggio assegnato	Premio erogato
Fascia 1	> 90	100 %
Fascia 2	Da 81 a 90 compreso	90 %
Fascia 3	Da 50 a 80 compreso	80 %
Valutazione Negativa	< 50	0 %

Le Parti, viste le risorse disponibili, individuano per l'anno 2025 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo quanto previsto nella seguente tabella:



Tabella B): “Premio Performance anno 2025” (l’esposizione della quota del premio è a titolo esemplificativo e per un punteggio ottenuto > 90 PUNTI.)

COMPARTO CON INCARICO DI FUNZIONE									
		%							
Fondo	270.000	60	170.000	170.000					
		20	50.000	50.000					
		20	50.000	50.000					
%	Dip.	valore parametro	tot. parametri	% tot.par.	% su fondo speso	media dip.	media mensile	% ragg ob >80	quota
60	72	1	72	18	170.000	2.361	197	100%	2.361
20	72	1	72	18	50.000	694	58	100%	694
20	72	1	72	18	50.000	694	58	100%	694
Totale			216		270.000	3.750	313	100%	3.750

COMPARTO SENZA INCARICHI DI FUNZIONE										
			%							
		Fondo	70	946.685	946.685	1.332.655				
%			30	385.970	385.970					
		Dip.	valore parametro	tot. parametri	% tot.par.	% su fondo	media dip.	media mensile	punteggio > 90 punti	quota
70	Area Funzionari	91	0,95	86,45	26%	246.535	2.709	226	100%	2.709
	Area Funzionari	135	0,90	121,5	34%	321.324	2.380	198	100%	2.380
	Area assistenti	143	0,80	114,4	33%	313.339	2.191	183	100%	2.191
	Area operatori	14	0,75	10,5	3%	29.123	2.080	173	100%	2.080
	Area supporto	18	0,70	12,6	4%	36.363	2.020	168	100%	2.020
	TOTALE	401		345,45	100%	946.684				
		Dip.	valore parametro	tot. parametri	% tot.par.	% su fondo	media dip.	media mensile	punteggio > 90 punti	quota
30	Area Funzionari	226	0,9	203,4	60%	230.291	1019	85	100%	1.019
	Area assistenti	143	0,8	114,4	34%	129.525	906	75	100%	906
	Area operatori	14	0,75	10,5	3%	11.888	849	71	100%	849
	Area supporto	18	0,7	12,6	4%	14.266	793	66	100%	793
	TOTALE	401		340,9	100%	385.970				
QUOTA ANNUA										
100	Area Funzionari	91							100%	3.728
	Area Funzionari	135								3.399
	Area assistenti	143							100%	3.097
	Area operatori	14							100%	2.929
	Area supporto	18							100%	2.813
	TOTALE	401								

COMPARTO										
			%							
		Fondo	70	1.216.685	1.216.685					
%			30	385.970	385.970					
		Dip.	valore parametro	tot. parametri	% tot.par.	% su fondo	media dip.	media mensile	punteggio > 90 punti	quota
70	Area Funzionari	91	1,00	91	22%	267.500	2.940	245	100%	2.940
	Area Funzionari	206	0,90	185,4	45%	544.995	2.646	220	100%	2.646
	Area assistenti	143	0,80	114,4	28%	336.286	2.352	196	100%	2.352
	Area operatori	14	0,75	10,5	3%	30.865	2.205	184	100%	2.205
	Area supporto	18	0,70	12,6	3%	37.038	2.058	171	100%	2.058
	TOTALE	472		413,9	100%	1.216.685				
		Dip.	valore parametro	tot. parametri	% tot.par.	% su fondo	media dip.	media mensile	punteggio > 90 punti	quota
30	Area Funzionari	297	1	297	68%	263.828	888	74	100%	888
	Area assistenti	143	0,8	114,4	26%	101.622	711	59	100%	711
	Area operatori	14	0,75	10,5	2%	9.327	666	56	100%	666
	Area supporto	18	0,7	12,6	3%	11.193	622	52	100%	622
	TOTALE	472		434,5	100%	385.970				
QUOTA ANNUA										
100	Area Funzionari	91							100%	3.828
	Area Funzionari	206								3.240
	Area assistenti	143							100%	3.062
	Area operatori	14							100%	2.871
	Area supporto	18							100%	2.680
	TOTALE	472								



PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE DELEGATO - F.to LUCA ANTONIO ESPOSITO

PARTE SINDACALE

F.to ROMOLO DE CAMILLIS

F.to GIOVANNI ESPOSITO

F.to GIULIO FASANO

F.to MAGDA BALZANO

F.to DINO RUSSO

F.to ANTONIO RAPA

F.to CARMINE PIACENTE

F.to DOMENICO NOLLI