

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Ipotesi Contratto Integrativo Aziendale con le Rappresentanze Sindacali
dell'Area Sanità in tema di
Fondo per la retribuzione di risultato – Anno 2025**

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		17/12/2025
Periodo temporale di vigenza		01/01/2025 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		Direttore Generale: Dott. Francesco Laurelli Direttore Amministrativo: Dr.ssa Maria Luigia Barone Direttore Sanitario: Dott. Valentino Lembo Direttore Socio Sanitario: Dott. Giovanni Guido Guizzetti Componente delegazione trattante: Dott. Andrea Colombo Componente delegazione trattante: Dr.ssa Barbara Landonio Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): AAROI; ANAAO ASSOMED - Dirigenza Medica; ANPO ASCOTI FIALS MEDICI; CGIL FP MEDICI; CIMO; FED. CISL MEDICI, FESMED, FM UIL FPL; FASSID (AUIP; SINAFI, SNR) FP CIDA; ANAAO ASSOMED - Dirigenza Sanitaria; FVM. Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO ASSOMED settore Dirigenza Medica; AAROI; CIMO; FASSID SINAFI; FM UIL FPL; ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI
Soggetti destinatari		Area contrattuale Dirigenza – Area Sanità
Materie trattate dall'accordo		Criteri e modalità di distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui al fondo "Fondo per la retribuzione di risultato"
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____
		Rilievi dell'Organo di controllo interno:

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, nr. 113, è stato adottato - relativamente al triennio 2025/2027 - con deliberazione nr. 35 del 31/01/2025
		Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. è ricompreso nella sopra citata deliberazione nr. 35 del 31/01/2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i.
		La Relazione della Performance, come previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale in data 25/06/2025, ed è stata approvata con deliberazione nr. 459 del 30/06/2025. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 in data 24/01/2025, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 35/2025.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

- a) **Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito e materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità delle seguenti disposizioni normo contrattuali che, tra l'altro, prevedono:

- all'art. 74 del CCNL dell'Area Sanità triennio 2019-2021 sottoscritto il 23.01.2024, che le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato" sono annualmente disponibili, tra l'altro, per finanziare la retribuzione di risultato e richiama quanto già disposto dall'art. 95 del CCNL del 19.12.2019;
- al comma 7 dell'art. 70 del vigente CCNL che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più alte, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al Dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai Dirigenti valutati positivamente;
- al comma 8 del predetto articolo 70 che la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di Dirigenti valutati a cui la maggiorazione di cui al comma 2 del già citato art. 70 può essere attribuita.

Il contratto integrativo ha definito altresì le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, alla performance organizzativa e alla performance individuale, determinando parametri e modalità di distribuzione degli incentivi in relazione alla percentuale di raggiungimento delle performance ed alla presenza in servizio, ai coefficienti di attribuzione degli incentivi in funzione dell'incarico attribuito nonché del coefficiente di valutazione derivante dalla valutazione individuale.

Come indicato dall'art. 70 del sopra citato CCNL, è stata altresì definita la differenziazione del premio individuale, individuando percentuale, quote da erogare e criteri da utilizzare.

Infine, l'Accordo prevede di destinare una quota al riconoscimento dello svolgimento dell'incarico di sostituzione – così come previsto dall'art. 25.

- b) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

In merito all'utilizzo delle risorse relative all'Accordo in argomento, si fa presente che le stesse fanno capo al "Fondo per la retribuzione di risultato" nel quale confluiscono tutti i valori indicati nei commi 2 e seguenti dell'art. 74 CCNL 23.01.2024.

Per l'anno 2025 l'ammontare consolidato del fondo provvisorio è pari a € 1.686.860,00 .

Eventuali residui, derivanti dagli altri fondi contrattuali, andranno ad incrementare in pari percentuale (50% - 50%) la performance organizzativa e quella individuale.

- c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il presente contratto integrativo sostituisce integralmente tutti gli accordi progressi di identico contenuto.

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Il contratto integrativo in oggetto è coerente con quanto previsto dalla normativa in oggetto, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance organizzativa e individuale.

La corresponsione degli incentivi è così definita:

Budget teorico di struttura

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di apporto, di cui alla tabella sottostante, correlati al numero dei dirigenti in forza alla struttura, proporzionalmente al periodo di assegnazione e alla tipologia del rapporto di lavoro intrattenuto (tempo pieno/impegno orario ridotto).

Nella costituzione del budget teorico, per la parte della performance organizzativa, non vengono considerati i Dirigenti che, per l'anno di interesse, non hanno prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi, pertanto non valutabili, così come previsto nel "Regolamento in materia di incarichi dirigenziali (affidamento, conferma e revoca) e di valutazione dell'Area Sanità - Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie", approvato con la deliberazione nr. 450 del 29/12/2020.

Sono riassorbite le eventuali supplenze.

Coefficienti di apporto

INCARICO	TIPOLOGIA	COEFFICIENTE
Responsabile Struttura Complessa	///	4,00
Responsabile Struttura Semplice	B1	3,00
	B2	2,50
	B3	2,20
Incarico di altissima professionalità dipartimentale	C	3,00
Incarico di altissima professionalità articolazione di Struttura Complessa	C	2,20
Incarico di natura professionale di alta specializzazione e/o di competenza specialistico funzionale	C1	2,00
	C2	1,80
	C3	1,20
Incarico di base - Periodo di prova	D - ///	1,00

- in caso di attribuzione ad un Dirigente dell'incarico di sostituzione previsto dall'art.25 del CCNL dell'Area Sanità del 23.01.2024, per il periodo di sostituzione compete una indennità mensile per dodici mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del dirigente sostituito (comma 5 del suddetto art.25);

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La determinazione del **budget effettivo** delle strutture si ottiene applicando al **budget teorico** la percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi, operata dal Nucleo di Valutazione. Il riconoscimento economico avviene come segue:

% di raggiungimento \leq 50%

nessuna retribuzione di risultato

% di raggiungimento $>$ 50%

retribuzione di risultato uguale alla percentuale validata dal Nucleo di Valutazione

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale superiore al 50% della performance organizzativa non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

Eventuali avanzi derivanti dalla differenza fra il **budget teorico** ed il **budget effettivo** delle varie strutture, sono ridistribuiti - sino ad esaurimento del fondo - alle equipe che abbiano registrato una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%, in base alla percentuale riconosciuta dal Nucleo di Valutazione.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget effettivo** spettante - a seguito della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione - è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella di cui al punto precedente);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno (sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, ivi comprese le gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi);

ove alla struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili, viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente;

- in caso di raggiungimento di almeno 6 mesi di giorni utili, verranno considerati validi ai fini della corresponsione del saldo della retribuzione di risultato anche le assenze per gravi patologie così come previste dai CCNL vigenti.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La rilevazione della performance individuale verrà rilevata - rispetto all'anno di competenza, per ciascun Dirigente - utilizzando i criteri e lo strumento di valutazione per l'"Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget" previsti nel "Regolamento in materia di incarichi dirigenziali (affidamento, conferma e revoca) e di valutazione dell'Area Sanità - Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie", approvato con la deliberazione nr. 450 del 29/12/2020.

Come indicato dal predetto Regolamento, sono soggetti a valutazione tutti i Dirigenti che, per l'anno di interesse, abbiano prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi.

All'interno delle singole strutture, la suddivisione fra i singoli Dirigenti del **budget** spettante (esclusi i Dirigenti non soggetti a valutazione), pari al **budget teorico** destinato alla performance individuale, è operata tenuto conto delle seguenti variabili:

- coefficiente di apporto (come da tabella riportata al paragrafo Budget teorico di struttura);
- parametro di valutazione (come sotto riportato);
- tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno-impegno orario ridotto);
- numero di giornate lavorative utili in corso d'anno. (Sono esclusi dai giorni utili di presenza le assenze per malattia, ivi comprese le gravi patologie, le aspettative a vario titolo ed i congedi);
ove alla Struttura sia assegnata una sola figura dirigenziale, quanto non erogato a seguito dell'attribuzione di un grado di partecipazione inferiore al massimo previsto e/o in relazione al numero di giornate lavorative utili, viene ridistribuito fra le diverse equipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

Coefficiente di valutazione

da	a	parametro
12	21	1,00
22	31	1,25
32	41	1,50
42	51	1,75
52	60	2,00

Nel caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 22 al Dirigente interessato, non sarà attribuita la quota legata al raggiungimento della performance organizzativa.

B.1. RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RELATIVA DIFFERENZIAZIONE (ART. 70 CCNL 23.01.2024)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (50% delle risorse disponibili) trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai Dirigenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, vale a dire punti: 58, 59, 60.

Il budget per il finanziamento di detta quota viene fissato nel 3% della somma stanziata per la performance individuale.

La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi per performance individuale attribuiti ai Dirigenti valutati positivamente, nelle entità di cui alla seguente tabella:

INCARICO	TIPOLOGIA	QUOTA
Responsabile Struttura Complessa	///	€ 920,00
Responsabile Struttura Semplice	B1	€ 670,00
	B2	€ 560,00
	B3	€ 460,00
Incarico di altissima professionalità dipartimentale	C	€ 670,00
Incarico di altissima professionalità articolazione di Struttura Complessa	C	€ 460,00
Incarico di natura professionale di alta specializzazione e/o di competenza specialistico funzionale	C1 / C2	€ 380,00
	C3	€ 330,00
Incarico di Base - Periodo di prova	D - ///	€ 170,00

A tale riguardo si definisce nel 5% del personale dirigente appartenente ad ogni tipologia di incarico (con eventuale arrotondamento alla unità superiore) la quota massima dei Dirigenti aventi diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue:

- presenza minima di giorni utili pari a 180 gg
- ove il numero degli aventi titolo sia inferiore al limite % predetto, la maggiorazione verrà corrisposta solo agli stessi

Nell'ipotesi invece in cui il numero degli aventi titolo ecceda tale percentuale, l'ordine di priorità verrà determinato applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:

- conseguimento punteggio 60
 - conseguimento punteggio 59
 - conseguimento punteggio 58
 - maggiore anzianità complessiva di servizio in Aziende sanitarie pubbliche
- nel caso di parziale incapienza del Fondo, il numero degli aventi titolo verrà proporzionalmente ridotto, mentre nel caso in cui si dovesse registrare un avanzo, lo stesso andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale (riportata al paragrafo b) sopraindicato.

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata in una unica soluzione a conclusione del processo di valutazione.

- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente.

- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Tenuto conto che con la retribuzione di risultato si remunera il raggiungimento degli obiettivi quali/quantitativi, definiti e concordati a livello aziendale in relazione all'apporto dei singoli Dirigenti, al fine di migliorare l'organizzazione aziendale e di potenziare/mantenere l'erogazione dei servizi, il presente accordo rappresenta uno strumento diretto a utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito e l'operato dei Dirigenti in coerenza alle strategie ed alla programmazione regionale e aziendale.

- g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da dichiarare.

Legnano, 08 GEN. 2026

Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo
Risorse Umane
dott. Andrea Colombo