

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE  
SINDACALI DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI – DIRIGENTI AMMINISTRATIVI,  
TECNICI E PROFESSIONALI IN TEMA DI FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

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

Data di sottoscrizione	18/07/2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Generale: Dott. Francesco Laurelli</p> <p>Direttore Amministrativo: Dott.ssa Maria Luigia Barone</p> <p>Direttore Sanitario: Dott. Valentino Lembo</p> <p>Direttore Socio Sanitario: Dott. Giovanni Guido Guizzetti</p> <p>Componente delegazione trattante: Dott. Andrea Colombo</p> <p>Componente delegazione trattante: Dott.ssa Barbara Landonio</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>UIL FPL; CISL FP; DIREL; FP CGIL; FEDIR</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>UIL FPL; FEDIR</p>

Soggetti destinatari	Personale Area contrattuale Dirigenza Area delle Funzioni Locali (PTA)
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
	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p>in data: .....</p> <p>Rilievi dell'Organo di controllo interno:</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di

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, e' stato adottato - relativamente al triennio 2025/2027 - con deliberazione nr. 35 del 31/01/2025.

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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.
		E' 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 di quanto previsto dalle seguenti disposizioni normo contrattuali:

- art. 40 e 40bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.;
- circolare nr. 25 del 2012 R.G.S.;
- CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/07/2024, con particolare riferimento:
  - agli artt. 7, 8 e 9 del Titolo “Relazioni Sindacali” – Parte comune
  - all'art. 23 del Titolo II “Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici” – Parte comune
- CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17/12/2020, con particolare riferimento:
  - all'art. 91 del Titolo IV “Trattamento economico” – Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali

L'Accordo ha definito altresì le risorse relative alla retribuzione di risultato, da destinare 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. 91 del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17/12/2020, 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. 73 - comma 7 - del CCNL del 17.12.2020

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

Nel “Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori” confluiscono tutti i valori indicati nei commi 2 e seguenti dell'ex art. 91 del CCNL 17.12.2020.

Per l'anno 2025 il fondo provvisorio ammonta a € 129.510,00; detta somma, al netto delle indennità per sostituzioni ed eventuale trattamento accessorio, è destinata alla retribuzione di risultato.

Il fondo provvisorio destinato alla retribuzione di risultato viene suddiviso in due parti uguali, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa e l'altra alla remunerazione di quella individuale.

Eventuali residui derivanti dal “Fondo retribuzione di posizione” 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.**

L'Accordo sostituisce integralmente tutti gli accordi pregressi 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;**

L'Accordo 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).

Sono riassorbite le eventuali supplenze.

Nella costituzione del budget teorico, per la parte della performance organizzativa, non vengono considerati i Dirigenti che, per l'anno in corso, 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 delle Funzioni Locali - Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale", approvato con la deliberazione nr. 185 del 13.05.2021 e parzialmente modificato ed integrato con la deliberazione nr. 553 del 27/12/2022.

Coefficienti di apporto

<b>INCARICO</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>COEFFICIENTE</b>
<i>Direzione di Struttura Complessa</i>	<i>///</i>	<i>4,00</i>
<i>Direzione di Struttura Semplice</i>	<i>B</i>	<i>2,50</i>
<i>Incarico di alta specializzazione</i>	<i>C 2</i>	<i>1,80</i>
<i>Incarico di natura professionale</i>	<i>C 3</i>	<i>1,20</i>
<i>Dirigenti nel periodo di prova</i>	<i>///</i>	<i>1,00</i>

Coefficienti aggiuntivi correlati all'assunzione diretta di responsabilità ulteriore rispetto all'incarico principale di cui sopra

<i>Secondo incarico di Struttura complessa</i>	<i>///</i>	<i>1,00</i>
<i>RUP del Concessionario e Responsabile del Concessionario</i>	<i>///</i>	<i>1,00</i>
<i>Presidente Ufficio Procedimenti Disciplinari</i>	<i>///</i>	<i>0,50</i>
<i>Privacy - DPO</i>	<i>///</i>	<i>0,50</i>

- i coefficienti aggiuntivi rispetto all'incarico primario sono subordinati all'esito della valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi specifici aggiuntivi riferiti alla funzione e assegnati in sede di budget;
- al Responsabile aziendale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'anno 2025 in conformità a quanto previsto dalla deliberazione nr. 538 del 22/12/2022 – è riconosciuta una ulteriore retribuzione di risultato annua, pari a € 5,000,00 lordi, in esito ed in proporzione alla valutazione dell'attività svolta e delle funzioni ricoperte;
- in caso di attribuzione ad un Dirigente dell'incarico di sostituzione previsto dall' ex art. 73 – comma 7 - del CCNI, del 17.12.2020, per il periodo di sostituzione viene assegnato il coefficiente dell'incarico affidato che riassume la retribuzione corrispondente all'incarico originario affidato;

**A. 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 équipe 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 – fatta eccezione per i primi 60 giorni di malattia nell'anno –, 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 équipe nei termini di cui al paragrafo precedente.

### B. 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 delle Funzioni Locali – Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale”, approvato con la deliberazione nr. 185 del 13.05.2021 e parzialmente modificato ed integrato con la deliberazione nr. 553 del 27/12/2022.

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, 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 – fatta eccezione per i primi 60 giorni di malattia nell'anno –, 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 équipe 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 (EX ART. 30 CCNI 17/12/2020)

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 ed organizzativa più elevate; per la performance organizzativa la valutazione più alta è ricompresa nella fascia di raggiungimento obiettivi 90 – 100% mentre per quella individuale la valutazione più elevata è quella ricompresa nella fascia 52 – 60 punti.

La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi per performance individuale attribuiti ai Dirigenti valutati positivamente e per l'anno 2024 viene quantificata in € 1.200,00 in caso di servizio per l'intero anno.

A tale riguardo si definisce nel 10% del personale dirigente PTA (arrotondato all'unità inferiore) la quota massima dei Dirigenti aventi diritto alla maggiorazione.

In merito si precisa quanto segue:

- presenza minima di giorni utili per accedere alla quota differenziata è pari a 90 gg;

- in presenza di un numero di dirigenti in possesso dei requisiti minimi (valutazione più elevata e presenza minima) superiore al limite percentuale del 10% il Direttore Generale, fatto salvo il principio di rotazione rispetto all'assegnazione intervenuta nell'anno precedente, procederà all'individuazione dei beneficiari, tenuto anche conto dei seguenti criteri ovvero di altre motivate evidenze:
  - gestione di particolari criticità organizzative verificatesi in corso d'anno;
  - gestione di attività innovative (disposizioni normative, introduzioni di tecnologie, revisioni procedurali, ecc);
  - gestione di specifiche progettualità strategiche anche a contenuto multidisciplinare;
- nel caso di parziale incapacienza 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.

Corresponsione delle quote

A seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale validata positivamente dal Nucleo di Valutazione così come previsto nella predetta deliberazione nr. 185/21 - la corresponsione del saldo della retribuzione di risultato (organizzativa + individuale) - comprensiva degli avanzi del Fondo della Retribuzione di Posizione - avverrà di norma entro il mese di luglio 2026.

- 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, 8 GEN. 2026

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

