



Relazione illustrativa di accompagnamento all'accordo integrativo aziendale, sottoscritto in data 29 gennaio 2026, con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali in tema di fondo per la retribuzione di risultato, per l'anno 2024.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs.165/2001 e circolare n°25 del 19.7.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)

PREMESSA

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. In particolare i contenuti che seguono, sono formulati in coerenza con quanto disposto dalla circolare n°25 del 29 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

MODULO I – Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	L'accordo integrativo è stato sottoscritto il 29.01.2026 a seguito di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 30.06.2025.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2026 per competenze riferite all'annualità 2024.
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Trattante di parte aziendale: Dr. Simona Girolodi – Direttore Generale Dr.ssa Giuliana Bensa – Direttore Amministrativo Dr. Stefano Schieppati – Direttore Sanitario Dr. Dario Laquintana – Direttore Socio Sanitario Dr. Diego Lauritano – Direttore Dipartimento Tecnico Amministrativo Dr. ssa Roberta Tassinari – Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, FEDIR.
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Area Funzioni Locali, della ASST Santi Paolo e Carlo.
Materie trattate dal contratto integrativo	Erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2024, ed utilizzo delle somme residuali dei fondi artt. 90 e 91 del CCNL



		Area Funzioni Locali triennio 2016-2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	Il Collegio Sindacale, con verbale n°5 del 26.01.2026, agli atti aziendali a espresso parere favorevole relativamente all'ipotesi di accordo sottoscritta in data 30.06.2025.
	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) 2025-2027, che assorbe il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n°150/2009, per il triennio 2025-2027 è stato approvato con delibera n°134 del 31.01.2025 dopo presa d'atto del Nucleo di Valutazione Aziendale con verbale n° 2 del 28.01.2025, agli atti aziendali. I documenti sono pubblicati sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 dell'art. 10 del D. Lgs. n°150/2009.
		Le Relazioni della Performance dell'anno 2024 è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale, ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs. n°150/2009, come da verbale in atti.
Eventuali osservazioni		

MODULO II – 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).

Preliminarmente si specifica che il contratto collettivo integrativo, oggetto della presente relazione illustrativa, riguarda materie che sono espressamente rimesse alla contrattazione collettiva integrativa dall'articolo 40 del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 48 comma a) b) i) del CCNL del 16.07.2024, disciplinando i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato, anche ai sensi dell'art. 23 (differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) del CCNL vigente.



Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, in data 30 giugno 2025 hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo integrativo aziendale, in tema di fondo per la retribuzione di risultato per l'anno 2024.

Il suddetto accordo, dopo aver dettagliato l'utilizzo e la consistenza dei fondi contrattuali di riferimento, ha definito di trasferire i residui del fondo art. 90 "Fondo per la retribuzione di posizione" pari ad €133.042 al "Fondo per la retribuzione di risultato", come disciplinato dall'art. 91 comma 9 del CCNL 2016-20218 e, preso atto della nuova consistenza pari ad €254.874, ne determina la distribuzione secondo i criteri definiti nell'accordo sottoscritto in data 12 gennaio 2023, disciplinante la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Funzioni Locali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

L'applicazione dell'accordo in materia di retribuzione di risultato della Dirigenza Area Funzioni Locali per l'anno 2024 è finanziata mediante utilizzo dello specifico fondo per la retribuzione di risultato che ammonta complessivamente a €121.832, oltre che con i residui del fondo contrattuale per la retribuzione di posizione, determinati con delibera n°943 del 20.06.2025 e pari ad €133.042.

Le parti concordano di destinare la quota disponibile, alla retribuzione di risultato dell'anno 2024, che verrà riconosciuta secondo i criteri definiti nell'accordo sottoscritto in data 12 gennaio 2023 disciplinante la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Funzioni Locali e proporzionalmente alla percentuale di conseguimento degli obiettivi raggiunti dal singolo Dirigente, al grado di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale ed in relazione alla categoria di appartenenza.

L'accordo di cui sopra prevede inoltre la differenziazione del premio individuale, dovuta ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate e stabilisce che:

- ai dirigenti nominati facenti funzioni di Direttore di Struttura Complessa o Direttore di Struttura Semplice Dipartimentale, spetta la retribuzione di risultato relativa alla S.C o S.S.D., rapportata ai mesi di effettivo servizio prestato. La retribuzione di risultato assorbe anche la retribuzione di risultato dell'incarico dirigenziale originario per i mesi di effettiva sostituzione, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 73 comma 7 del C.C.N.L. 2016-2018 dell'Area Funzioni Locali;
- in caso di attribuzione di incarico ad interim, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di risultato prevista per la posizione dirigenziale sulla quale è affidato l'incarico.



- di riconoscere al Responsabile per la Prevenzione e la Corruzione della Trasparenza aziendale una quota di incentivazione aggiuntiva pari ad € 3.000, in conformità alle previsioni del CCNL vigente, oltre alla quota prevista dalla relativa graduazione delle funzioni per l'incarico di cui è titolare.

In ultimo occorre precisare che, a seguito di verifica con la S.C. Affari Generali e Legali, è stato accertato che per l'annualità in oggetto non sono presenti contenziosi del lavoro relativi al personale della Dirigenza Area Funzioni Locali, che possano depauperare i fondi contrattuali dedicati e pertanto non si ritiene di procedere ad alcun accantonamento economico.

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.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

L'accordo integrativo aziendale che prevede il riconoscimento della retribuzione di risultato dell'anno 2024, secondo i criteri definiti nell'accordo sottoscritto in data 12 gennaio 2023, è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa, ai sensi dell'art. 9 — comma 2 - del D.Lgs. 150/2009.

Alla performance organizzativa, che consiste nella realizzazione di obiettivi di interesse aziendale e regionale come definiti nelle schede di budget, è finalizzato l'80% delle risorse specifiche del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali destinate alla realizzazione delle performance. Gli obiettivi sono definiti nelle schede di budget annuali e sono di diretta derivazione degli obiettivi operativi e strategici. Per quanto attiene al sistema di valutazione delle performance individuale, a cui è finalizzato il 20% delle risorse specifiche del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali, la valutazione individuale viene effettuata attraverso strumenti di rilevazione definiti (schede di valutazione individuale) secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale approvato con deliberazione n° 232 del 20.02.2025.

La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo al termine del processo di valutazione individuale e di validazione del ciclo delle performance da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale, ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs. n°150/2009, come da verbale n°8 del 18.06.2025.

L'accordo definisce inoltre le modalità di riconoscimento della quota aggiuntiva del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, pari o superiori al 95%, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.07.2024.



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'art. 23 del D.Lgs. 150/09 (previsione di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 D.Lgs. n°150/2009).

Tenuto conto che la retribuzione di risultato remunera il raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi in relazione all'apporto dei singoli dirigenti, al fine di migliorare l'organizzazione aziendale e di potenziare l'erogazione dei servizi, come definiti in sede di negoziazione di budget annuale, la presente ipotesi rappresenta uno strumento diretto ad utilizzare i sistemi premianti per valorizzare il merito in coerenza alle strategie e alla programmazione regionale.

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

Nulla da esporre

Milano, 30.01.2026

Firmato da:
ROBERTA TASSINARI
Codice fiscale: TSSRR764543D45PK
Valido da: 04-11-2025 15:07:42 a: 04-11-2028 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 30-01-2026 16:15:39
Motivo: Approvo il documento

Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane
Dr.ssa Roberta Tassinari

Il Direttore Amministrativo
Dott.sa Giuliana Bensa

Firmato da:
GIULIANA BENSA
Valido da: 15-01-2024 10:24:32 a: 15-01-2027 01:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale 'SigningTime': 02-02-2026 10:45:44
Motivo: Approvo il documento

Il Responsabile dell'istruttoria: Selma Perotti - Relazioni Sindacali