



Accordo sulla graduazione di posizione e per la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Funzioni Locali della ASST Santi Paolo e Carlo.

In data 27.05.2025, a seguito di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, le parti sottoscrivono l'accordo in oggetto con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali.

Per la Delegazione Trattante dell'Azienda:

Il Direttore Generale - Dr. ssa Simona Girolodi

Firmato da:
SIMONA GIROLDI
Valido da: 29-12-2023 10:09:31 a: 29-12-2026 02:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale: SigningTime: 30-05-2025 15:21:47
Motivo: Approvo il documento

Il Direttore Amministrativo – Dott.ssa Giuliana Bensa

Firmato da:
GIULIANA BENSA
Valido da: 15-01-2024 11:24:32 a: 15-01-2027 02:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale: SigningTime: 30-05-2025 14:29:58
Motivo: Approvo il documento

Il Direttore Sanitario – Dott. Stefano Schieppati

Il Direttore Socio Sanitario – Dr. Dario Laquintana

Il Direttore S.C. Gestione Risorse umane – Dr. Matteo Liberali

Firmato da:
MATTEO LIBERALI
Valido da: 15-01-2024 11:24:32 a: 15-01-2027 02:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Riferimento temporale: SigningTime: 30-05-2025 14:10:44
Motivo: Approvo il documento

Per le OO.SS. della Dirigenza PTA

Dr. Francesco Giglio FP CGIL SOTTOSCRITTO ON LINE

Dr.ssa Paola Menni – FEDIR SOTTOSCRITTO ON LINE

Dr.ssa Donatella Peraldo - FEDIR SOTTOSCRITTO ON LINE

Dr. Aprigliano Nicola – UIL FPL SOTTOSCRITTO ON LINE

Dr. Massimo Pugliese - CISL FP SOTTOSCRITTO ON LINE



Premesso che in data 16.07.2024 è entrato in vigore il CCNL del personale della Dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2019-2021;

Richiamate le disposizioni contenute nel Capo III Trattamento Economico, in merito alla nuova disciplina in materia di retribuzione di posizione e di retribuzione di risultato e dei relativi fondi;

Richiamate le disposizioni contenute nel Capo II del Titolo III relativo al sistema degli incarichi dirigenziali nonché negli artt. 89 e 90 del CCNL suddetto;

Preso atto del regolamento in materia di incarichi dirigenziali dell'Area Funzioni Locali - Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale approvato con delibera n° 2007 del 22.08.2022;

Le parti concordano quanto segue:

❖ **Graduazione degli incarichi dirigenziali**

Gli incarichi dirigenziali conferibili alla Dirigenza PTA sono graduati nelle tipologie indicate nella tabella sotto riportata, all'interno di quelle previste dall'art. 70 del CCNL 17.12.2020, con connessa graduazione della retribuzione di posizione nell'ambito delle risorse del fondo ex art. 90 "Fondo retribuzione di posizione" del CCNL 17.12.2020, al netto di eventuali aumenti contrattuali previsti dalla nuova sottoscrizione di CCNL:

INCARICHI DIRIGENZIALI: DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA	POSIZIONE FISSA al netto di eventuali aumenti contrattuali previsti dalla nuova sottoscrizione di CCNL	POSIZIONE VARIABILE	POSIZIONE TOTALE
Direttore di Struttura Complessa "A"	18.720 €	9.280 €	28.000 €
Direttore di Struttura Complessa "B"	18.720 €	6.280 €	25.000 €
Direttore di Struttura Complessa "C"	18.720 €	1.280 €	20.000 €
Responsabile di S.S.D./S.S. "A"	11.960 €	8.040 €	20.000 €
Responsabile di S.S.D./S.S. "B"	11.960 €	5.040 €	17.000 €
Responsabile di S.S.D./S.S. "C"	11.960 €	1.040 €	13.000 €
Incarico professionale "A"	5.775 €	6.225 €	12.000 €
Incarico professionale "B"	5.775 €	2.225 €	8.000 €
Incarico professionale "C"	5.775 €	25 €	5.800 €

Eventuali quote di fondo — stanziare a bilancio e certificate dall'organo di controllo — qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.



La suddivisione delle S.C., delle S.S.D. e delle S.S. in tre fasce avviene sulla base:

- della complessità della struttura (articolazione e consistenza personale assegnato);
- grado di autonomia della funzione;
- risorse finanziarie e strumentali gestite;
- valenza strategica della funzione e valenza operativa della funzione.

❖ **Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica**

L'art. 31 del CCNL triennio 2016-2018 prevede che nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente venga conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso venga riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione con risorse a carico del fondo per la retribuzione di posizione, come di seguito:

- a) per gli anni successivi alla revoca anticipata dell'incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, il differenziale, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, è pari al 100% del valore della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico;
- b) nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce, secondo le modalità previste dall'art. 31, comma 3 del CCNL, di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Le risorse a copertura del conseguente onere sono poste a carico del fondo per la retribuzione di posizione, utilizzando prioritariamente le eventuali somme resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e, in subordine, quelle non utilizzate a fine anno destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.

❖ **Retribuzione di risultato**

Con deliberazione n°1050 del 28.04.2022, integrata con deliberazione n°2170 del 20.09.2022, con deliberazione n° 3218 del 28.12.2023 e con deliberazione n° 232 del 20.02.2025, la ASST Santi Paolo e Carlo ha approvato il sistema di valutazione aziendale delle performance ai sensi del D.lgs. n°150/2009 e delle disposizioni regionali in vigore. Tale regolamentazione ha la finalità di assicurare elevati standard qualitativi ed economici e di favorire il miglioramento continuo della qualità del servizio offerto tramite la valorizzazione del contributo che ciascuno, sia che si tratti di unità operativa o di singolo individuo, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è costituita.

Il sistema ha per oggetto la performance organizzativa ed individuale. La valutazione della performance individuale, in particolare, è finalizzata alla promozione e alla crescita delle competenze delle risorse umane impiegate. In questa accezione, lo scopo prioritario della misurazione e valutazione della performance individuale deve essere tesa a:



- supportare i singoli Dirigenti nel miglioramento continuo della propria professionalità;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento del merito;
- evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'Azienda nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole volto alla realizzazione della mission aziendale.

Determinazione del fondo

Il fondo di riferimento è il "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" art. 91 del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2016/2018. La quota destinata per tale istituto è stimata in € 120.717 salvo eventuali modifiche derivanti da disposizioni normo-contrattuali.

Il fondo di riferimento complessivo, viene suddiviso in due parti, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa pari al 80% e l'altra alla remunerazione della performance individuale pari al restante 20%.

Utilizzo delle risorse disponibili

L'incentivazione economica legata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi avverrà secondo la seguente modalità:

% di raggiungimento obiettivi (X)	Incentivazione Economica
$X \geq 85$	100%
$50 \leq X \leq 84$	In proporzione
$X \leq 49$	0%

(Si specifica che per % di raggiungimento dell'obiettivo s'intende la valutazione complessiva del Dirigente comprendente sia quella individuale che organizzativa).

La stessa sarà diversificata, al fine di valorizzare i diversi gradi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, in relazione alle rispettive categorie di appartenenza del personale, così come di seguito indicato:

Tipologia di incarico	Parametrazione
Direttore U.O.C. "A"	3,5
Direttore U.O.C. "B"	3,2
Direttore U.O.C. "C"	3
Responsabile di S.S.D./S.S. "A"	2,5
Responsabile di S.S.D./S.S. "B"	2,2
Responsabile di S.S.D./S.S. "C"	2
Incarico professionale "A"	1,5
Incarico professionale "B"	1,2
Incarico professionale "C"	1

In applicazione del criterio della valutazione della struttura nel periodo di afferenza prevalente, si applicherà la distinzione in fasce delle strutture complesse A, B, C prevista nel presente accordo.



Si concordano, altresì, i seguenti punti:

- 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 CCNL 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 100% del valore economico della retribuzione di risultato prevista per la posizione dirigenziale sulla quale è affidato l'incarico.
- la retribuzione di risultato è destinata ai dirigenti a tempo indeterminato e determinato, che abbiano prestato almeno tre mesi di servizio nel corso dell'anno cui si riferiscono gli obiettivi. La retribuzione di risultato verrà riconosciuta sulla base dei mesi di effettivo servizio prestato.

Nel caso in cui non venga raggiunta una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo superiore al 50%, non si procederà all'erogazione della retribuzione di risultato.

In conformità alle previsioni del CCNL vigente, si prevede di riconoscere:

- al Responsabile per la prevenzione e la corruzione della trasparenza aziendale una quota di incentivazione aggiuntiva pari ad €3.000;
- al Responsabile della transizione digitale una quota di incentivazione aggiuntiva pari ad €2.000.

Differenziazione del premio individuale (art. 23 CCNL 16.07.2024)

All'interno della somma stanziata per la performance individuale (20% delle risorse disponibili), trova il suo finanziamento la quota aggiuntiva del premio individuale dovuta ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate pari o superiore al 95%.

Il budget per il finanziamento di suddetta quota viene fissato in € 3.747. Tale importo è calcolato prevedendo l'attribuzione della maggiorazione a n. 3 dipendenti (pari al 10% della dotazione organica), pari ad un importo pro-capite di € 1.249 (circa il 30% del valore medio pro-capite). Nella tabella di seguito viene riportato il metodo di calcolo.

Fondo disponibile (al netto degli altri utilizzi)	€ 120.717	Fondo retribuzione di risultato
Dotazione organica	29	PTFP 2024/2026
Valore medio pro-capite	€ 4.163	=Fondo/numero
Percentuale incremento	30%	Valore definito
Maggiorazione quota (MQ)	€ 1.249	=Valore medio pro-capite X 30/100
Percentuale dirigenti beneficiari	10%	
Numero dirigenti beneficiari (N)	3	
Quota fondo destinata a differenziazione	€ 3.747	MQ x N



Ove il numero di aventi diritto 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 o in caso di ex aequo, l'ordine di priorità verrà dato ai Dirigenti con incarico di S.S., S.S.D. o con incarico professionale.

In caso di ulteriore ex aequo la quota verrà divisa in parti uguali tra gli aventi diritto.

La maggiorazione del premio individuale verrà erogata a conclusione del processo di valutazione.

Modalità e tempistica di liquidazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è erogata a consuntivo al termine del processo di valutazione individuale e del ciclo di budget, di norma entro il mese di luglio di ogni annualità.

❖ Residui

Eventuali residui derivanti dagli altri fondi contrattuali definiti in sede di Bilancio di Esercizio andranno ad incrementare il "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" art. 91 del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2016/2018.

L'eventuale quota residuale derivante dal raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati, sarà redistribuita con le medesime modalità del presente accordo, pertanto l'applicazione del presente accordo non darà luogo a residui.

❖ Norma finale

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato della Dirigenza Area Funzioni Locali della ASST Santi Paolo e Carlo.

Il presente accordo aggiorna, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi, specificatamente per le materie trattate con il presente accordo e verrà applicato per l'anno 2025 e successivi.

Il presente accordo viene sottoscritto, a seguito di certificazione positiva del Collegio Sindacale dell'ipotesi sottoscritta il 02.05.2025, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 comma 7 del CCNL 16.07.2024 e dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.