



Relazione illustrativa di accompagnamento all'accordo sulla graduazione di posizione e per la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Funzioni Locali della ASST Santi Paolo e Carlo, sottoscritto in data 27 maggio 2025 a seguito di certificazione dell'intesa negoziale, da parte del Collegio Sindacale.

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 stata sottoscritto in data 27 maggio 2025 a seguito di certificazione positiva, da parte del Collegio Sindacale, dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 02.05.2025.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025 e successivi.
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. Matteo Liberali – Direttore S.C. Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – CISL GP – UIL FPL - FEDIR Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – CISL FP – UIL FPL – FEDIR
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Area Funzioni Locali della ASST Santi Paolo e Carlo.



Materie trattate dal contratto integrativo		Graduazione di posizione e per la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Funzioni Locali.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con verbale n°11 del 23.05.2025, agli atti aziendali, il Collegio Sindacale ha certificato l'intesa negoziale sulla graduazione di posizione e per la retribuzione di risultato della Dirigenza Area Funzioni Locali, sottoscritta in data 02.05.2025.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	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.		
	La Relazione della Performance anno 2023 è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs. n°150/2009, con verbale n°8 del 24.06.2024.	
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).

A seguito di incontro sindacale svoltosi in data 30 aprile 2025, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, in data 2 maggio 2025, hanno sottoscritto la pre-intesa relativa alla graduazione di posizione e per la retribuzione di risultato, della Dirigenza Area Funzioni Locali della ASST Santi Paolo e Carlo. A seguito di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale, le parti hanno sottoscritto, in data 27.05.2025, l'accordo definitivo.



I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, di riferimento per le materie trattate nell'accordo, sono il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018 per quanto non disapplicato e il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Fonte dell'attuale accordo è il regolamento in materia di incarichi dirigenziali dell'Area Funzioni Locali - Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale approvato con delibera aziendale n° 2007 del 22.08.2022.

Di seguito l'illustrazione di quanto previsto dall'accordo integrativo.

Graduazione degli incarichi dirigenziali

Le parti hanno individuato una nuova graduazione degli incarichi dirigenziali conferibili alla Dirigenza PTA, come indicato dall'art. 70 del CCNL 17.12.2020, nell'ambito delle risorse del fondo ex art. 90 "Fondo retribuzione di posizione" del CCNL 17.12.2020.

La nuova graduazione si è resa opportuna al fine di armonizzare gli importi della retribuzione di posizione annuale, individuati con l'ipotesi di accordo siglata il 29.11.2018, in quanto inferiori alle nuove indicazioni del CCNL sottoscritto in data 16.07.2024 e differenti per incarichi dirigenziali del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo.

La nuova proposta risulta in linea con l'aggiornamento del POAS Aziendale poiché, la graduazione che viene introdotta, meglio si adatta alla conformazione e ai carichi di lavoro e alle responsabilità delle Strutture Tecniche e Amministrative, nonché per quegli incarichi dirigenziali che non prevedono il conferimento di un incarico di struttura, ovvero gli incarichi professionali.

Inoltre, nell'accordo oggetto di analisi, sono state definite tre fasce di graduazione per tutte le tipologie di incarichi che terranno conto in fase di assegnazione, della complessità della struttura (articolazione e consistenza personale assegnato), del grado di autonomia della funzione, delle risorse finanziarie e strumentali gestite e della valenza strategica ed operativa della funzione.

Infine, è stato concordato che eventuali quote di fondo — stanziata a bilancio e certificate dall'organo di controllo — qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, saranno destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

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

Le parti hanno definito i criteri e le risorse per l'attivazione della clausola di salvaguardia economica, prevista dall'art. 31 del CCNL 17.02.2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportano 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.



Il differenziale di retribuzione di posizione, con risorse a carico del fondo per la retribuzione di posizione, è stato definito 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.

Retribuzione di risultato

Richiamati i provvedimenti aziendali con i quali la ASST Santi Paolo e Carlo ha approvato e modificato il sistema di valutazione aziendale della performance, ai sensi del D.lgs. n°150/2009 e delle disposizioni regionali in vigore e preso atto della quantificazione del fondo di riferimento "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori", art. 91 del CCNL Area Funzioni Locali triennio 2016/2018, le parti hanno definito:

- le quote di utilizzo del fondo art. 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori", per la remunerazione della performance organizzativa e individuale, nel rispetto del D.Lgs. 150/009 e delle disposizioni del CCNL vigente;
- la tabella di parametrizzazione dei risultati delle valutazioni, ai fini della determinazione della quota teorica di retribuzione di risultato spettante;
- i parametri legati ai diversi gradi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale ed in relazione alle categorie di appartenenza, per la determinazione della retribuzione di risultato spettante.

Retribuzione di risultato aggiuntiva

Nell'ambito della retribuzione di risultato sono stati espressamente previsti i seguenti incentivi per valorizzare:

- la differenziazione del premio individuale; in base alle disposizioni dell'art. 23 del CCNL 16.07.2024 viene applicata la differenziazione del premio individuale come segue: 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 superiori 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 su dati PTFP 2024/2026), pari ad un importo pro-capite di € 1.249 (circa il 30% del valore medio pro-capite). 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;

- lo svolgimento di incarichi ad interim; al fine di valorizzazione l'operato di quei dirigenti che si trovano a fronteggiare oltre che al proprio incarico originario di attribuzione, anche quello di altra struttura rimasta temporaneamente scoperta ed in attuazione dell'art. 73, comma 8 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 48 comma i del CCNL 16.07.2024, è stato definito che al dirigente responsabile di struttura con incarichi ad interim formalmente attribuiti, viene riconosciuta una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, pari al 100% del valore economico della retribuzione di risultato prevista per la posizione dirigenziale sulla quale è affidato l'incarico;
- lo svolgimento di incarichi di facenti funzioni di Direttore di Struttura Complessa o Direttore di Struttura Semplice Dipartimentale; al dirigente con incarico di facenti funzioni verrà riconosciuta 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;
- lo svolgimento dell'incarico di Responsabile per la prevenzione e la corruzione della trasparenza aziendale; al dirigente verrà riconosciuta una quota di incentivazione aggiuntiva pari ad €3.000;
- lo svolgimento dell'incarico di Responsabile della transizione digitale; al dirigente verrà riconosciuta una quota di incentivazione aggiuntiva pari ad €2.000.

Modalità e tempistica di liquidazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato ordinaria e quella aggiuntiva vengono erogate a consuntivo al termine del processo di valutazione individuale e del ciclo di budget, di norma entro il mese di luglio di ogni annualità.

Utilizzo dei residui

Le parti hanno concordato che 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 e che 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.

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

Si rimanda alla specifica sezione della relazione tecnico-finanziaria.

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 accordo, specificatamente per le materie trattate, integra e modifica le pattuizioni di cui ai precedenti contratti integrativi del 29.11.2018 ad oggetto "Ipotesi di accordo sull'armonizzazione e graduazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della Dirigenza Professionale Tecnico Amministrativa dell'ASST Santi Paolo e Carlo" e del 12.01.2023 ad oggetto "Accordo con le OO.SS., della dirigenza Area Funzioni Locali, in tema di fondo per la retribuzione di risultato per l'anno 2022".

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 oggetto di analisi 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 individuali, 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 al termine dell'annualità di riferimento.

La retribuzione di risultato sarà erogata a consuntivo al termine del processo di valutazione individuale e del ciclo di budget da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale, di norma entro il mese di luglio di ciascuna annualità.

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 dei titoli II del D. Lgs. n°150/2009).

Il presente accordo è stato sottoscritto al fine di aggiornare la graduazione di posizione con quanto previsto dal CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 16.07.2024.

Inoltre, tenuto conto che:

- la performance organizzativa è finalizzata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi, alla definizione di percorsi che migliorino l'organizzazione e l'erogazione di servizi o di processi di riorganizzazione e omogeneizzazione delle procedure, così come definiti in sede di negoziazione di budget;
- la performance individuale rileva la qualità del contributo assicurato dai singoli dirigenti attraverso il monitoraggio delle competenze intese come professionalità dimostrata, capacità relazionali messe in campo e flessibilità, nonché sulla gestione del tempo lavoro;

l'accordo di cui all'oggetto rappresenta uno strumento diretto per valorizzare il merito del personale dipendente 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 rilevare

Milano, 28/05/2025

Il Direttore S.C. Gestione Risorse Umane
Dr. Matteo Liberali

Firmato da:
MATTEO LIBERALI
Data di firma: 2025.05.28 14:31:44
Valido da: 2025.05.28 14:31:44 a: 2025.05.28 14:31:44
Certificato emesso da: InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT
Il contenuto del documento non è modificabile

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 14:31:44
Motivo: Approvo il documento

L'addetto all'istruttoria Perotti Selma – Relazioni Sindacali