



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 – ANNO 2025

Nel tempo le disposizioni normo-contrattuali hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise azioni, finalizzate - all'interno del ciclo della performance - all'implementazione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, fortemente correlati con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

In quest'ottica, i sistemi di misurazione della performance organizzativa ed individuale - nel rispetto delle leggi e dei contratti vigenti - devono essere equi, trasparenti, caratterizzati da una differenziazione verificabile e di natura meritocratica, nonché integrati con il sistema di programmazione e controllo.

Considerato che il vigente CCNL dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto il 16.07.2024, all'art 52 ha definito, tra l'altro, gli incrementi del Fondo artt. ex 90 e 91 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020 e ha confermato quanto dettato dagli ex artt. 30 e 91 del predetto CCNL e in particolare:

- ai commi 2 e seguenti dell'ex art. 30 che ai dirigenti che conseguono le valutazioni più alte, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
- al comma 8 dell'ex art. 91 che le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato" sono annualmente disponibili, tra l'altro, per finanziare la retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'ex art. 30;
- al comma 11 del predetto ex art. 91 che alla retribuzione di risultato, in sede di contrattazione integrativa, è destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul fondo in parola;
- al comma 4 del predetto ex articolo 30 che la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di Dirigenti valutati a cui la maggiorazione di cui al comma 3 del già citato ex art. 30 può essere attribuita.

Per quanto sopra esposto, tra la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali

si concorda quanto segue

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.

Correlazione tra performance organizzativa e performance individuale.

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle articolazioni organizzative autonome (ad es. SC/Servizi/Uffici/Moduli Funzionali);
- l'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale.

Criteri di ripartizione del fondo

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.

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

INCARICO	TIPOLOGIA	COEFFICIENTE
<i>Direzione di Struttura Complessa</i>	<i>///</i>	<i>4,00</i>
<i>Direzione di Struttura</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</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 CCNL 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 c/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 (EX ART. 30 CCNL 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 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.

B'

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.

DURATA

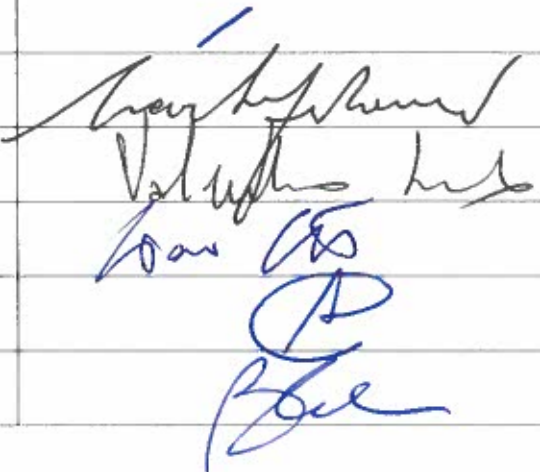
Il presente accordo vale per l'anno 2025.

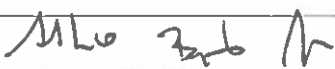
DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si impegnano a verificare in corso d'anno i trattamenti accessori - modalità, tempistica e quote attribuite -, derivanti da specifiche disposizioni di legge e percepiti dai Dirigenti interessati (es. incentivi ex l.13); l'esito di tale verifica verrà presentato in sede di contrattazione decentrata e, anche in forza di quanto dettato dalla lettera c) comma 1 dell'art.48 del CCNL 16.07.2024 Area Funzioni Locali, si valuterà la possibilità di ridefinire per l'anno 2026 i criteri di distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti aventi titolo.

Legnano, **18 LUG. 2025**

Legnano, 18 LUG. 2025

PER L'AMMINISTRAZIONE	
Dott. Francesco Laurelli	
Dr.ssa Maria Luigia Barone	
Dott. Valentino Lembo	
Dr. ssa Giovanni Guido Guizzetti	
Dott. Andrea Colombo	
Dr.ssa Barbara Landonio	

PER L'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (P.T.A.)		
Sig. Attilio Annunziata	U.I.L. FPL	
Sig. Alfio Bennardo	U.I.L. FPL	
Arch. Flavio Cislighi	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Marilina Giudici	CISL FP	
Dott. Domenico Godano	DIREL	
Sig.ra Elisabetta Guarneri	FP C.G.I.L.	
Sig. Donato Lanzara	CISL FP	
Dr.ssa Simona Locarno	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Paola Menni	FEDIR	MAIL DEL 10/07/2025
Sig. Giorgio Mozzambani	FP C.G.I.L.	
Sig. Roberto Nania	FP C.G.I.L.	
Dr.ssa Elisa Petrone	FEDIR	
Sig. Gabriele Raimondi	U.I.L. FPL	
Geom. Giorgio Russo	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Anna Maria Segatori	FEDIR	