



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 2026

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 Fondi 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.

Richiamato il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 15.04.2026 tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della Dirigenza PTA, con il quale si è provveduto a spostare il 30% delle risorse del Fondo per la retribuzione di risultato (pari a € 38.853,00) al Fondo per la retribuzione di posizione, e l'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale sottoscritta in data 17.06.2026, con la quale si è concordato di destinare al già citato Fondo per la retribuzione di risultato, in modo non stabile, le risorse derivanti dall'art.53 del D. Lgs. n. 165/2001 e pari ad € 88.288,26.

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.

23 SET. 2020

Per l'anno 2026, il fondo provvisorio ammonta a € 99.399,00; detta somma, al netto delle indennità per sostituzioni ed eventuale trattamento accessorio, è destinata alla retribuzione di risultato. A questa cifra si aggiungono in modo non stabile € 88.288,26 derivanti dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

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 (€ 99.399,00) 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.

Le risorse economiche che solo per l'anno 2026 incrementano il Fondo per la retribuzione di risultato, derivanti dal già citato art. 53 e pari a € 88.288,26, verranno suddivisi sulla base dei criteri indicati successivamente nel presente accordo.

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 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>0,50</i>
<i>Presidente Ufficio Procedimenti Disciplinari</i>	<i>///</i>	<i>0,50</i>
<i>Privacy - DPO</i>	<i>///</i>	<i>0,50</i>
<i>Responsabile Anticorruzione e Trasparenza</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;
- 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 =< 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 equipe 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 equipe 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 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 2026 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.

Criteri di assegnazione della quota derivante dalle risorse dell'art.53

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., pari a € 88.288,26, rappresentano un incremento non stabile del *Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori*; pertanto, sono risorse valide solamente per l'anno 2026.

Tali risorse, nella quota *pro-capite* indicata nella tabella sotto riportata verranno erogate, diversamente valorizzate in base al proprio incarico, a ciascun Dirigente PTA che abbia prestato servizio nell'anno 2026, per un periodo di almeno 6 mesi.

INCARICO	QUOTA PRO-CAPITE (in Euro)	NUMERO DIRIGENTI CON INCARICO	TOTALE (in EURO)
STRUTTURA COMPLESSA	3.700	10	37.000
STRUTTURA SEMPLICE	4.000	5	20.000
INCARICO PROFESSIONALE	3.700	8	29.600

Eventuali avanzi che derivino dalla distribuzione delle risorse indicate al presente paragrafo e pari a € 88.288,26, confluiranno nel Fondo per la retribuzione di risultato e distribuite a tutti i Dirigenti PTA aventi titolo, sulla base dei criteri indicati alla lett. A) e alla lett. B) del presente accordo.

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 2027. Con le competenze stipendiali del predetto mese, verranno erogate anche le quote derivanti dalle risorse dell'art. 53.

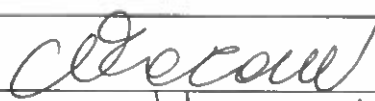
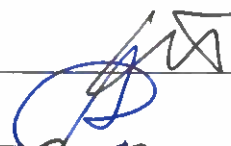
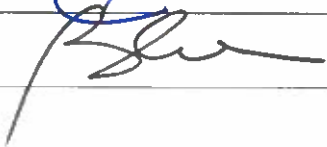
DURATA

Il presente accordo vale per l'anno 2026.

Legnano, **23 SET. 2026**

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 2026

Legnano, 23 SET. 2026

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

PER L'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (P.T.A.)		
Sig. Attilio Annunziata	UIL FPL	
Sig. Alfio Bennardo	UIL FPL	MAIL DEL 23/09/2026
Dott. Davide Gianluca Bianchi	CISL FP	MAIL DEL 15/09/2026
Dott. Domenico Godano	DIRETS	
Dott.ssa Laura Maruccia	FP C.G.I.L.	
Dr.ssa Paola Menni	FEDIR	MAIL DEL 15/09/2026
Dott. Franco Pedrazzini	DIRETS	
Dr.ssa Elisa Petrone	FEDIR	
Dr.ssa Anna Maria Segatori	FEDIR	