



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 2023

Premesso che in data 3 maggio 2023 è stato sottoscritto tra la delegazione di Parte Pubblica Aziendale e le Rappresentanze Sindacali dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali - l'Ipotesi di Contratto Integrativo in tema di fondo per la retribuzione di risultato - anno 2023.

La predetta Ipotesi prevede quanto segue:

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 2016-2018, sottoscritto il 17.12.2020, al Titolo III "Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici" – Parte Comune e al Titolo IV "Trattamento economico" – Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali prevede:

- *ai commi 2 e seguenti dell'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'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'art. 30;*
- *al comma 11 del predetto 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 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 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'art. 91 del CCNL 17.12.2020.

Per l'anno 2023 il fondo provvisorio ammonta a € 119.823,00; detta somma, al netto delle indennità per sostituzioni, 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.

Coefficienti di apporto		
INCARICO	TIPOLOGIA	COEFFICIENTE
Direzione di Struttura Complessa	///	4,00
Direzione di Struttura Semplice	B	2,50
Incarico di alta specializzazione	C 2	1,80
Incarico di natura professionale	C 3	1,20
Dirigenti nel periodo di prova	///	1,00

Coefficienti aggiuntivi correlati all'assunzione diretta di responsabilità ulteriore rispetto all'incarico principale di cui sopra

Secondo incarico di Struttura complessa	///	1,00
RUP del Concessionario e Responsabile del Concessionario	///	0,50
Presidente Ufficio Procedimenti Disciplinari	///	0,50
Privacy - DPO	///	0,50

- 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 2023 – 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'art. 73 – comma 7 - del vigente 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.

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 (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 60 - 70 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 2023 viene quantificata in € 1.200,00:

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 120 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 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.

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 avanzzi del Fondo della Retribuzione di Posizione - avverrà di norma entro il mese di luglio 2024.

DURATA

Il presente accordo vale per l'anno 2023.

Considerato che in data 30 giugno 2023 il Collegio Sindacale, con verbale nr 9 ha esaminato l'ipotesi di Contratto Integrativo in oggetto, prendendo atto che l'onere derivante dall'accordo integrativo aziendale trova copertura nei fondi contrattuali dell'esercizio di riferimento, nei limiti dei valori iscritti nel bilancio di previsione 2023, in coerenza con le deliberazioni adottate dal Direttore Generale in ordine alla definizione provvisoria dei fondi contrattuali 2023 per l'Area PTA.

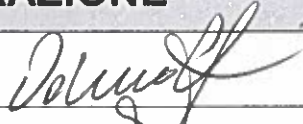
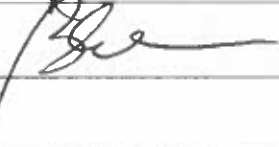
Preso atto di tutto quanto sopra esposto, Le Parti sottoscrivono il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Legnano,

7 AGO 2023

**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 2023**

Legnano, -7 AGO 2023

PER L'AMMINISTRAZIONE	
Dott. Fulvio Edoardo Odinolfi	
Dr.ssa Paola Bianco	
Dott. Cesare Candela	
Dr.ssa Gabriella Monolo	
Dott. Andrea Colombo	
Dr.ssa Barbara Landonio	

PER L'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (P.T.A.)		
Sig.ra Venera Addamo	FP C.G.I.L.	
Sig. Alfio Bennardo	U.I.L. FPL	
Arch. Flavio Cislighi	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Marilina Giudici	CISL FP	
Dott. Domenico Godano	DIREL	
Dr.ssa Paola Menni	FEDIR SANITA'	VEDASI NOTA PROT 30374 del 28/7/2023
Sig. Marino Merati	FP C.G.I.L.	
Sig. Giorgio Mozzambani	FP C.G.I.L.	
Dr.ssa Elisa Petrone	FEDIR SANITA'	
Sig. Gabriele Raimondi	U.I.L. FPL	
Geom Giorgio Russo	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Anna Maria Segatori	FEDIR SANITA'	
Dr.ssa Mimma Sternativo	DIREL	
	CONFEDIR SANITA'	