



ACCORDO

SISTEMA INCENTIVANTE ANNO 2025

DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI

**Sez. Dirigenti Amministrativi, Tecnici e
Professionali del SSN**





ACCORDO SISTEMA INCENTIVANTE 2025

ASST FATEBENEFRAELLI SACCO

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono l'allegato accordo "Sistema incentivante 2025".

La delegazione di parte Aziendale:

IL DIRETTORE GENERALE
Dr.ssa Maria Grazia Colombo

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr. Angelo Cammarata

IL DIRETTORE SANITARIO
Dr.ssa Lucia Castellani

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO
Dr. Enrico Frisone

IL DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE
Avv. Carmela Uliano

La delegazione di parte sindacale:

CISL FP _____ sottoscritto con nota mail del 08.06.2026 _____

UIL FPL _____

FEDIRETS _____ sottoscritto con nota mail del 08.06.2026 (DIRETS e FEDIR) _____

UNSCP _____



Sistema incentivante 2025

Criteri generali per la retribuzione di risultato Funzioni Locali – Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale.

PREMESSA

Le parti convengono che il sistema per la retribuzione di risultato aziendale preveda, in coerenza con il D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs n. 74/2017, i criteri e modalità specifiche volte alla concreta verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla valutazione dell'apporto dei dirigenti, individuale e in equipe.

1. DEFINIZIONE DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Visto l'art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017 in base al quale, a decorrere dal 1° gennaio 2018, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2017.

Si richiama altresì il principio in base al quale eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultino ancora disponibili nei rispettivi fondi devono essere temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno.

I fondi contrattuali aziendali 2025 dell'area Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa sono stati rideterminati a consuntivo con deliberazione n. 611 del 05.05.2026.

Così come convenuto nell'accordo "*Sistema di premialità individuale*", sottoscritto tra la Delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS della Dirigenza in data 27.11.2017 ed approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 1361 del 22.12.2017, l'ASST destina al trattamento economico accessorio collegato alla **performance individuale** una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, pari al 60%. La restante parte del fondo, invece, è finalizzata a premiare la **performance organizzativa** e di risultato delle singole SC, per una quota pari al 40% del fondo.

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE.

In base alla disponibilità dei fondi contrattuali viene determinata l'entità complessiva delle risorse destinate alla performance individuale (60% del fondo).

L'ASST, pertanto, in base al punteggio ottenuto nelle schede di valutazione, adotta un sistema di livelli premiali aperti, stabilendo che a fronte di una valutazione compresa tra 0 e 49 punti, non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato:

**ASST Fatebenefratelli Sacco**

Risultato ottenuto nella scheda di valutazione	Livello premiale	% quota di risultato individuale
0-49	negativo	0
50-80	intermedio	80
81-100	medio - alto	100

Il valutatore di prima istanza dovrà garantire la differenziazione delle valutazioni individuali dei dirigenti, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs n. 74/2017.

Ai sensi dell'art. 23 CCNL Area Funzioni Locali del 16.07.2024, verrà attribuito una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Per media pro-capite si intende il rapporto fra fondo assegnato e numero di dirigenti in servizio al 31.12 dell'anno di riferimento. Su tale risultato viene calcolato il 30% destinato alla maggiorazione di che trattasi.

I dirigenti destinatari di tale maggiorazione dovranno aver ottenuto un punteggio pari a 100, da considerarsi quale quota di eccellenza, sulla scheda di valutazione della performance individuale.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVAModalità di misurazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi

Il sistema di valutazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2025, orientato alla misurazione delle performance, del peso strategico e della complessità organizzativa aziendale, si articola in due fasi:

La prima fase consiste nell'istruttoria da parte degli uffici competenti (Comitato Budget: composto da Controllo di Gestione – Qualità – Direttore Medico di Presidio – Direttore DAPSS per l'area del comparto) che formulano una proposta di punteggio tecnico.

La seconda fase prevede il coinvolgimento della Direzione Aziendale che, sulla base dell'istruttoria tecnica, attribuisce il punteggio finale.

La valutazione di ogni CdR corrisponde alla somma dei punteggi riportati per ciascun obiettivo quantitativo e qualitativo, calcolati proporzionalmente al grado di raggiungimento espresso in centesimi.

Obj < 50%	Non si dà luogo ad attribuzione di punteggio (punti 0)
da 50 a 100%	punteggio proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi

La retribuzione di risultato sarà rapportata al punteggio complessivo ottenuto dal CdR, considerate le parametrizzazioni di cui al punto 6 del presente regolamento.

**ASST Fatebenefratelli Sacco****4. VALIDAZIONE DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni valida il processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e i criteri adottati per l'erogazione della retribuzione di risultato. In caso di rilievi sul grado di raggiungimento, il NVP valuterà le considerazioni che i responsabili di CdR faranno pervenire in forma scritta entro 15 giorni dalla consegna delle schede.

5. DESTINATARI DELL'ISTITUTO

La retribuzione di risultato compete ai dirigenti dell'Area Professionale, Tecnica ed Amministrativa a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato almeno quattro mesi di servizio nel corso del 2025. Ai dirigenti a rapporto orario limitato le risorse incentivanti sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa.

Tutti i Dirigenti assegnati all'Unità Operativa sono tenuti a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

6. EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In base alla disponibilità dei fondi contrattuali e alla media aziendale del grado di raggiungimento degli obiettivi viene determinata l'entità complessiva della retribuzione di risultato finalizzata agli obiettivi di budget (performance organizzativa – 40% del fondo).

Al fine di variare la quantificazione in valore monetario della quota dovuta al dirigente, le quote incentivanti acquisite in relazione ai risultati ottenuti dalla Struttura, saranno distribuite con la seguente parametrizzazione:

Tipologia di incarico	Parametrizzazione
Direttore SC e Direttore Dipartimento	1,4
Responsabile SSD	1,2
Responsabile di SS	1,1
Dirigente Professionale e dirigenti in periodo di prova	1,0

Sono considerati presenze: ferie, riposi compensativi, aggiornamento obbligatorio, componente di commissioni esaminatrici, permessi sindacali, permessi obbligatori retribuiti di legge, permessi ex art. 33, c. 3 della Legge n. 104/1992 fruiti per se stessi e permessi per matrimonio nonché infortuni.

7. TEMPISTICHE

- Giugno 2026: erogazione dell'intera quota della retribuzione di risultato anno 2025, ivi compresi i residui degli ulteriori fondi contrattuali.