



Delibera n. 158 del 21/04/2026

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DELL' "ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE ANNO 2025".

IL DIRETTORE GENERALE – Dott.ssa Paola Palmieri

Nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XII/4852 del 01/08/25

ACQUISITI i pareri del

| | | |
|---------------------|------------------|------------|
| Direttore Sanitario | Dr. Aldo Bellini | Favorevole |
|---------------------|------------------|------------|

| | | |
|--------------------------|-----------------------|------------|
| Direttore SocioSanitario | Dr. Antonio Colaianni | Favorevole |
|--------------------------|-----------------------|------------|

| | | |
|--------------------------|------------------------|------------|
| Direttore Amministrativo | Dott. Giuseppe Matozzo | Favorevole |
|--------------------------|------------------------|------------|

PREMESSO che all'esito della contrattazione integrativa esperita tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, in data 26.01.2026 veniva sottoscritta "Ipotesi di accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale – Anno 2025"

VISTI:

- l'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL Comparto Sanità del 27.10.2025 (triennio 2022/2024) ai sensi del quale *"Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: [...] b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"*;
- l'art. 64 *"Fondo premialità e condizioni di lavoro"* del CCNL del 27.10.2025;
- l'art 40-bis del d.lgs. n. 165/2001 e l'art. l'art. 9, comma 6, del CCNL del 27.10.2025, ai sensi del quale ultimo: *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio [...] sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione"*;
- l'art. 10, comma 8, del CCNL del 27.10.2025 che prevede: *"Le Aziende o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo [...] corredati dalla relazione illustrativa e quella tecnica"*;

PRECISATO che il predetto documento è stato trasmesso, per l'espressione del parere di competenza, al Collegio Sindacale con nota prot. ATS Brianza n. 9261/26 del 04.02.2026;

PRESO ATTO che nella prima seduta utile del 14.04.2026 il Collegio Sindacale di nuova nomina ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità economico finanziaria della suddetta ipotesi di accordo;

DATO ATTO che in data 15.04.2026 si è proceduto alla sottoscrizione, in via definitiva, dell'*"Accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2025"*, ed è stata effettuata la comunicazione contrattualmente prevista all'ARAN tramite procedura unificata tra ARAN e CNEL;

RITENUTO, pertanto, di prendere atto della sottoscrizione in via definitiva dell'*"Accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2025"*;

PRECISATO:

- che, come indicato dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l'onere derivante dal presente provvedimento per l'anno 2025 pari a complessivi € 900.000,00= trova copertura nel fondo art. 64 *"Fondo premialità e condizioni di lavoro"* del CCNL del 27.10.2025, oltre oneri ed Irap, ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Modello A del Conto Economico Trimestrale del IV° trimestre dell'anno 2025;
- di aver preventivamente trasmesso il presente provvedimento al Direttore della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità precisando che la registrazione dell'onere di spesa sui competenti conti del Bilancio Sanitario avverrà in sede di importazione del flusso degli stipendi in fase di elaborazione degli stessi;

VISTA la proposta presentata dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Dott.ssa Laura Maccagni che, anche in qualità di Responsabile del procedimento, attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente atto;

VISTA l'attestazione del Direttore della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità, Dott.ssa Ilaria Castagna, in ordine alla regolarità contabile

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa:

- di prendere atto della sottoscrizione definitiva dell’*“Accordo sui criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale anno 2025”*(All.01);
- di dare atto, come indicato dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane, l’onere derivante dal presente provvedimento per l’anno 2025 pari a complessivi € 900.000,00= trova copertura nel fondo art. 64 *“Fondo premialità e condizioni di lavoro”* del CCNL del 27.10.2025, oltre oneri ed Irap, ed è ricompreso nel costo del personale previsto nel Modello A del Conto Economico Trimestrale del IV° trimestre dell’anno 2025, nonché di aver preventivamente trasmesso il presente provvedimento al Direttore della S.C. Bilancio, Programmazione Finanziaria e Contabilità precisando che la registrazione dell’onere di spesa sui competenti conti del Bilancio Sanitario avverrà in sede di importazione del flusso degli stipendi in fase di elaborazione degli stessi;
- di dare atto che ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 4 e 6 dell’art. 17 della L.R. n. 33/2009, come modificata dall’art. 1 della L.R. n. 23/2015, il presente provvedimento è immediatamente esecutivo;
- di disporre, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, la pubblicazione del presente provvedimento all’albo on line dell’Ente;
- di comunicare l’adozione del presente provvedimento alle Strutture aziendali.

Documento firmato digitalmente
IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Paola Palmieri)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E LEGITTIMITA'

STRUTTURA PROPONENTE: SC GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

Si attesta la regolarità tecnica e la legittimità del provvedimento essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

**Il Dirigente Responsabile
Dott.ssa Laura Maccagni**

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE

S.C. BILANCIO, PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E CONTABILITA'

Si attesta la regolarità contabile del presente provvedimento:

Bilancio anno 2025: Sanitario Socio Sanitario Integrato (ASSI) Sociale

Programma di spesa: _____

Conto n.: _____ Importo: € 900.000,00

**Il Dirigente Responsabile
Ilaria Castagna**

NOTE

**ATS DELLA BRIANZA
RSU e OO.SS. del comparto**

**ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI
CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
ANNO 2025**

Le parti

VISTI:

- l'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL 27.10.2025 ai sensi del quale *“Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: [...] b) i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance [...]”*;
- l'art. 82 del CCNL 21.05.2018 che testualmente prevede: *“Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”*;

RITENUTO necessario definire i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale nonché quelli relativi alla *“differenziazione del premio individuale”* (art. 82) - anno 2025;

concordano quanto segue

La premialità è annualmente attribuita con le modalità indicate nei seguenti punti.

Le parti concordano di destinare alla retribuzione della premialità per l'anno 2025 una quota del fondo art. 64 del CCNL 27.10.2025 pari ad €. 900.000= nonché gli eventuali residui dei fondi contrattuali (Art. 63 e 64 del CCNL 27.10.2025) secondo i seguenti criteri.

1. Le parti confermano che, nell'ambito del miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono collegati al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale in un'ottica di valorizzazione sia della performance organizzativa che dell'apporto dei singoli, intendendosi per:

performance organizzativa: la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte della struttura di afferenza;

performance individuale: la valutazione del contributo individuale del singolo.

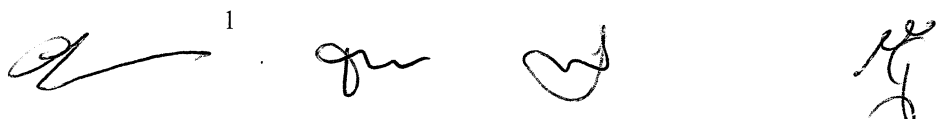
2. Criteri e modalità per il riconoscimento dei premi correlati alla performance.

Il ciclo della performance collega la retribuzione del premio al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla valutazione della prestazione individuale.

Le quote individuali vengono stabilite tenendo conto dell'area di inquadramento, con i seguenti coefficienti che differenziano le stesse:

| AREA DI CLASSIFICAZIONE | COEFFICIENTE CHE DIFFERENZIA LE AREE |
|--|---|
| Personale di supporto (ex cat. "A e B") | 1,30 |
| Operatori (ex cat. "Bs) | 1,40 |
| Assistenti (ex cat. "C") | 1,55 |
| Professionisti della salute e funzionari (ex cat. "D e Ds) | 1,8 |

1



Le quote individuali sono calcolate valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenza dal servizio con le modalità di seguito riportate.

Sono considerate assenze dal servizio le seguenti voci:

- a) Malattia oltre i 45 giorni nell'anno di riferimento
- b) Aspettativa non retribuita
- c) Permessi non retribuiti
- d) Art. 42 bis D.lgs n. 151/2001
- e) Sospensione dal lavoro senza retribuzione
- f) Aspettativa sindacale non retribuita

3. - Criteri di riparto della quota del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (Art. 64) destinata alla premialità.

Si determina la suddivisione del fondo destinato all'incentivazione in due parti:

Percentuale del 70%: fondo correlato alla performance organizzativa: il fondo destinato al finanziamento delle premialità collegate al raggiungimento degli obiettivi di struttura;

Percentuale del 30%: fondo destinato alla performance individuale: vengono valutati i contributi individuali del singolo.

Per quanto riguarda la tempistica di erogazione del premio annuale correlato alla performance individuale ed organizzativa, si procederà con l'erogazione di un'unica quota entro aprile dell'anno successivo a quello di competenza, previa valutazione positiva del raggiungimento degli obiettivi aziendali da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendali e successivamente alla conclusione del processo di valutazione della performance individuale.

4. Valutazione performance organizzativa

Gli obiettivi collegati alla performance organizzativa sono definiti annualmente ed eventualmente rimodulati in corso d'anno attraverso la loro declinazione in obiettivi operativi annuali all'interno del processo di programmazione e controllo (c.d. "di budget"). Per ogni obiettivo sono esplicitati gli indicatori numerici annuali finalizzati alla misurazione del loro grado di raggiungimento.

Gli obiettivi previsti devono essere congrui rispetto alle risorse disponibili per realizzarli.

Indicativamente, entro il primo trimestre di ciascun anno, compatibilmente con le determinazioni regionali di riferimento, dopo che gli obiettivi sono stati assegnati al Dirigente responsabile, quest'ultimo li comunica formalmente, tramite riunione, al proprio personale assegnato entro un mese dalla delibera relativa alla contrattazione di budget.

Successivamente, con apposite riunioni da tenersi una entro il mese di ottobre e l'altra entro il successivo mese di gennaio, il Dirigente Responsabile deve informare i propri collaboratori sullo stato di avanzamento degli obiettivi. Questo processo dovrà garantire momenti di confronto/comunicazione con gli operatori delle singole articolazioni organizzative e al termine della riunione verrà redatto un verbale di sintesi controfirmato dai presenti alla riunione.

Gli obiettivi aziendali annuali sono formalizzati con delibera del Direttore Generale e pubblicati nella intranet dell'Agenzia.

I relativi compensi incentivanti saranno liquidati proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi, alla luce dei seguenti parametri:



| <i>N. di dipendenti in servizio al 01.01 di ciascun anno</i> | <i>Personale destinatario del differenziale del premio (12%)</i> | <i>Valore medio pro-capite del premio correlato alla performance individuale</i> | <i>Maggiorazione media da destinare al premio individuale</i> |
|--|--|--|---|
| 445 | 53 | € 600 | € 400 |

I n. 53 destinatari del premio individuale vengono suddivisi come segue:

| <i>Direzione / Dipartimento</i> | <i>N. personale assegnato</i> | <i>N. destinatari (12%)</i> |
|--|-------------------------------|-----------------------------|
| <i>Direzione Generale</i> | 42 | 5 |
| <i>Dipartimento Amministrativo di Controllo e degli Affari Generali e Legali</i> | 85 | 10 |
| <i>Dipartimento di Igiene e Prevenzione Sanitaria</i> | 190 | 23 |
| <i>Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti</i> | 44 | 5 |
| <i>Dipartimento PAAPS</i> | 41 | 5 |
| <i>Direzione Sociosanitaria / Dipartimento PIPSS</i> | 30 | 3 |
| <i>Direzione Sanitaria (staff)</i> | 13 | 2 |
| <i>Totale generale</i> | 445 | 53 |

Nel caso di pari merito (*ex aequo*) il premio verrà riconosciuto, in applicazione dei seguenti criteri da utilizzare in via graduata, al dipendente che:

- 1° afferisce alla struttura che ha conseguito la maggior performance organizzativa all'interno della direzione / dipartimento di appartenenza;
- 2° si trova nell'area di inquadramento più bassa;
- 3° ha maggior anzianità di servizio;
- 4° ha maggior anzianità anagrafica.

Secondo un principio di rotazione, nel caso in cui, in applicazione dei suddetti criteri, nell'anno 2025 il destinatario del premio individuale dovesse aver ricevuto il medesimo premio nel biennio (anni 2023/2024) precedente all'anno di riferimento (anno 2025), si procederà allo scorrimento della "graduatoria" sino all'attribuzione dello stesso al primo candidato utile.

Art. 7 – Norma finale

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si applicano i precedenti CCIL in quanto compatibili.

Si richiama l'art. 10, comma 6, del CCNL 27.10.2025, in materia di contrattazione integrativa.

| % di raggiungimento dell'obiettivo | % di compenso erogato |
|------------------------------------|-----------------------|
| < 50 | 0 |
| $50 \leq X < 60$ | 60 |
| $60 \leq X < 70$ | 70 |
| $70 \leq X < 80$ | 80 |
| $80 \leq X < 90$ | 90 |
| $90 \leq X \leq 100$ | 100 |

In relazione alla tabella di cui sopra si concorda di applicare gli arrotondamenti in difetto ed in eccesso.

5. Valutazione performance individuale

Si rinvia al sistema di valutazione della performance individuale vigente.

Ai fini dell'erogazione della premialità legata alla performance individuale, tenuto conto che ciascuna scheda raccoglie items la cui somma dei punteggi determina un totale complessivo, detto totale viene rapportato a 100 nel modo seguente:

| PER LA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE AREA COMPARTO CON INCARICO DI FUNZIONE (ORGANIZZATIVA e PROFESSIONALE): max punti 45 | |
|---|---|
| Punteggi | punteggio rapportato a 100 (% di erogazione del premio) |
| da 15 a 22 | 50 |
| da 23 a 30 | 75 |
| da 31 a 38 | 90 |
| da 39 a 45 | 100 |

| PER LA SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE AREA COMPARTO: max punti 27 | |
|--|---|
| Punteggi | Punteggio rapportato a 100 (% di erogazione del premio) |
| da 9 a 14 | 50 |
| da 15 a 20 | 90 |
| da 21 a 27 | 100 |

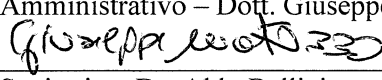
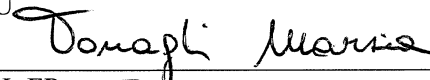
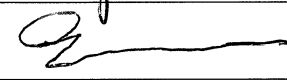

L'erogazione del premio avverrà sulla base delle risultanze del punteggio (rapportato a 100).

6. Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21/5/2018 si stabilisce che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuito una maggiorazione del 67% del premio individuale pari ad €. 400= lordi a testa, calcolata sulla quota di performance individuale.

All'interno della suddetta quota destinata alla premialità, viene concordemente stabilita in €. 21.200= la quota parte del fondo destinato alla premialità da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata sulla performance individuale e secondo le seguenti regole:

Monza, 15 aprile 2026

| <u>Per la delegazione trattante di parte Pubblica</u> | <u>Per la delegazione trattante di parte Sindacale</u> |
|--|--|
| Direttore Amministrativo – Dott. Giuseppe Matozzo  | RSU  |
| Direttore Sanitario – Dr. Aldo Bellini | CISL FP  |
| Direttore Socio Sanitario – Dr. Antonio Colaianni | NURSIND |
| Responsabile SC AA.GG.E.L. – Dott. Giuseppe Mazzeo | FIALS |
| Responsabile SC G.S.R.U. - Dott.ssa Laura Maccagni  | NURSING UP |