Relazione illustrativa inerente l'Ipotesi di accordo Dirigenza Area Funzioni Locali "Sessione di bilancio - Preventivo fondi anno 2026"
(redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001)

La presente relazione illustrativa, redatta in linea con quanto previsto e chiarito nella circolare MEF n. 25 del 19.07.2012, riguarda l'allegata Ipotesi di accordo sindacale "Sessione di bilancio – Preventivo fondi anno 2026", sottoscritta in data 17.07.2026 con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali (allegato A).

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		17.07.2026
Periodo temporale di vigenza		Competenza anno 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (delibera n. 303 del 10.03.2021): - Direttore Generale - Direttore Amministrativo - Direttore Sanitario - Direttore Sociosanitario - Direttore SC Risorse umane e relazioni sindacali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - FEDIR
Soggetti destinatari		Personale della dirigenza Area Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo normativo ed economico (descrizione sintetica)		Ipotesi di spesa a valere sui fondi contrattuali dell'anno 2026 suddiviso nelle singole voci di spesa
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
		Nessun rilievo.

contratta -zione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai fini dell'attestazione del rispetto degli obblighi di legge, ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato, si conferma che l'ASST GOM Niguarda ha adottato con delibera n. 152 del 29.01.2026 il PIAO 2026, documento unico di programmazione e governance, con durata triennale e cadenza di aggiornamento annuale, che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina, gli atti di pianificazione cui sono tenute le Amministrazioni, fra cui il Piano delle performance. I predetti adempimenti sono stati rispettati e, laddove previsto, avallati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale nominato con delibera n. 1043 del 29.08.2024. Gli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge n. 190 del 2012 e dal D. Lgs. n. 33/2013 sono quindi stati assolti e periodicamente verificati dal Nucleo di Valutazione.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nel contratto integrativo economico in esame, sottoscritto in data 17.07.2026, è stata esposta l'ipotesi di spesa di competenza 2026 redatta sulla base delle disponibilità di cui alla delibera n. 868 del 15.05.2026 (allegato B).

Le risorse deliberate, che trovano piena copertura nelle risorse riconosciute dai competenti uffici regionali in sede di Bilancio Preventivo 2026 con decreto n. 18933 del 19.12.2025, hanno rappresentato la base di riferimento per la contrattazione integrativa rappresentata nell'ipotesi di accordo in esame, tenuto conto del necessario adeguamento da effettuarsi in sede di bilancio consuntivo 2026, in funzione della definitiva quantificazione del numero di cedolini/anno 2026 e di eventuali ulteriori modificazioni legislative che interverranno in materia di fondi contrattuali.

Le Parti, preso atto dell'ipotesi di spesa per l'anno 2026 (allegato A) definita sulla base dei criteri di distribuzione delle risorse contrattuali presenti nel CCIA vigente, hanno convenuto di procedere al pagamento della retribuzione di risultato anno 2026, nella prima mensilità utile successiva alla conclusione del ciclo di valutazione della performance aziendale e individuale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

L'allegato 1 all'ipotesi di accordo in esame prevede che le risorse disponibili siano utilizzate come segue:

art. 90 Fondo per la retribuzione di posizione	**RISORSE DISPONIBILI**	**PERCENTUALE**
Totale risorse anno 2026	559.765	100%
Descrizione utilizzi:	UTILIZZI	
a) Indennità correlate agli incarichi di posizione	447.580	79,96%
b) Indennità per Struttura Complessa	96.304	17,20%
Totale spese stimate a carico del Fondo art. 90	543.884	97,16%
Residuo stimato Fondo art. 90	15.880	2,84%

art. 91 Fondo Retribuzione di risultato ed altri trattamenti accessori	**RISORSE DISPONIBILI**	**PERCENTUALE**
Totale risorse anno 2026	154.302	100%
Descrizione utilizzi:	UTILIZZI	

a) Retribuzione di risultato	154.302	100,00%
Totale spese stimate a carico del Fondo art. 91	154.302	100,00%
Residuo stimato Fondo art. 91	0	0,00%

c) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da segnalare.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Nel contratto integrativo economico in esame le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono erogate secondo quanto previsto dal CCIA vigente e dai regolamenti aziendali in materia di performance e retribuzione di risultato.

In particolare, nel regolamento sulla valutazione della performance individuale è definito il processo di valutazione individuale e organizzativa il cui obiettivo è la misurazione e la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi del personale, in un sistema globale di gestione della performance. Il regolamento definisce i soggetti della valutazione (valutato, valutatore, organismi competenti), l'oggetto e lo strumento della valutazione (un sistema codificato di schede di valutazioni individuali differenziate sulla base del profilo professionale di appartenenza), le fasi del processo di valutazione di prima e di seconda istanza e il riflesso della valutazione giuridica sugli incentivi economici.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Parte non pertinente per l'Area dirigenziale delle Funzioni Locali.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

L'ipotesi di contratto in esame risulta in linea con gli obiettivi aziendali di medio-lungo termine, in gran parte espressi nel PIAO e declinati in indicatori annuali di performance. I risultati attesi, in termini di performance organizzativa ed individuale, rappresentano la sintesi nella quale confluiscono gli elementi quantitativi oggetto degli obiettivi di budget (ricavi e costi per unità operativa) e di misurazione della performance aziendale e individuale. La retribuzione di risultato mira a riconoscere e a valorizzare l'impegno del singolo dirigente attraverso il monitoraggio delle competenze che avviene sulla base del ciclo di performance aziendale e individuale.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nulla da segnalare.

Milano, 17.07.2026

Il Direttore Amministrativo
Alberto Russo