

Accordo sindacale tra AREU e le OO.SS. dell'area Funzioni Locali (PTA) sui criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato

In data 14 maggio 2026 alle ore 10.00 presso la sede di AREU, via Campanini, 6 Milano, si è svolto l'incontro sindacale tra AREU e le OO.SS. dell'Area Funzioni Locali (Dirigenza PTA), durante il quale le parti hanno definito i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato per gli anni 2026 e 2027.

Premessa

La retribuzione legata alla premialità è finalizzata a promuovere il miglioramento della performance organizzativa ed individuale e ciò nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo art.91 del CCNL/2020 area Funzioni Locali.

Le risorse sono destinate al raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali che la Direzione individua ed affida alle diverse Strutture e articolazioni organizzative di cui è composta AREU.

La definizione dei criteri di attribuzione deve tener conto delle previsioni stabilite nel CCNL.

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato determinato della dirigenza, nonché al personale in comando presso questa Agenzia, ed è applicabile per gli anni 2026 e 2027.

Criteri di distribuzione del fondo per la retribuzione di risultato

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato, di cui all'art.33 del CCNL/2026 che conferma le modalità di costituzione e utilizzo ai sensi dell'art.52 del CCNL/2024, è destinato a premiare la performance organizzativa ed individuale correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenzia ogni anno e in esito alla valutazione individuale. AREU si impegna a garantire la trasparenza delle procedure di negoziazione degli obiettivi e ad assicurare una adeguata diffusione circa gli obiettivi da conseguire fra i dirigenti.

Per gli anni 2026 e 2027, in ragione delle risorse economiche del Fondo per la retribuzione di risultato disponibili, sono previsti i seguenti criteri e modalità di riconoscimento della premialità:

- a) il Fondo di Risultato è destinato a remunerare la performance organizzativa e individuale nel modo che segue:
 - il 70% da destinare alla performance organizzativa in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
 - il 30% da destinare alla performance individuale in ragione dell'esito della valutazione annuale individuale.
- b) una eventuale quota delle risorse del Fondo pari al 5% è a disposizione della Direzione Generale da destinare a progetti strategici individuati, di norma annualmente, dalla Direzione, previa informativa alle OO.SS. Al termine dell'esercizio le risorse non utilizzate torneranno a disposizione del fondo di Risultato.

La quota del 70% viene erogata, nella misura non superiore al 50%, nel mese di novembre dell'anno di riferimento, al solo personale che al 31 ottobre dell'anno di riferimento abbia effettivamente prestato servizio nell'Agenzia per un periodo pari o superiore a tre mesi, in relazione alla valutazione intermedia degli obiettivi assegnati e, a consuntivo, entro il primo semestre dell'anno successivo, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi certificati dal Nucleo di valutazione delle Performance e all'esito della valutazione individuale

La quota del 70% è distribuita in relazione al peso attribuito ad ogni posizione nel modo che segue:

Con riguardo alle assenze giustificate dal servizio si riportano, di seguito, quelle che comportano una decurtazione di carattere economico:

- malattia se superiore a 15 giorni - franchigia
- aspettative a qualsiasi titolo richiesto
- congedo parentale facoltativo superiore a 30 gg.
- malattia figlio superiore a 15 giorni
- sciopero
- sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio
- funzioni per cariche pubbliche

La quota del 30% è destinata alla performance individuale, in relazione alla valutazione individuale ottenuta nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

Valutazione individuale espressa in centesimi	Tipologia di valutazione	Accesso al riconoscimento economico
Da 80 a 100	ottima	SI erogazione 100%
Da 70 a 79	buono	SI erogazione 80%
Da 60 a 69	discreto	SI erogazione 70%
Da 50 a 59	sufficiente	SI erogazione 60%
< a 50	negativa	NO

In considerazione delle caratteristiche specifiche della dirigenza dei ruoli PTA e dell'abolizione per la stessa dell'orario di lavoro le parti convergono che la corresponsione di quote della retribuzione di risultato, comprese quelle legate alle R.A.R. è svincolata dalla prestazione di orario aggiuntivo essendo riferibile esclusivamente all'assegnazione degli obiettivi prestazionali.

Milano 14 maggio 2026

Per AREU

Luigi Cori
Michela Pirelli
[Signature]
[Signature]

Per le OO.SS.



PAOLA MARIA
MENNI
19.05.2026
10:00:01
GMT+02:00

Luigi Olivi