

Accordo sindacale tra AREU e le OO.SS. dell'Area Sanità 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 Sanità, durante il quale le parti hanno definito i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2026.

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.74 del CCNL/2024 Area Sanità.

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 vigente.

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato determinato dalla dirigenza, nonché al personale in comando presso questa Agenzia, ed è applicabile per l'anno 2026.

Criteri di distribuzione del fondo per la Retribuzione di Risultato di cui all'art. 74 CCNL/2024

Il Fondo per la Retribuzione di Risultato, di cui all'art.18 del CCNL/2026 che conferma le modalità di costituzione e utilizzo ai sensi dell'art.74 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 l'anno 2026, in ragione delle risorse economiche del Fondo per la retribuzione di risultato disponibili, sono previsti i seguenti criteri e modalità di riconoscimento della premialità:

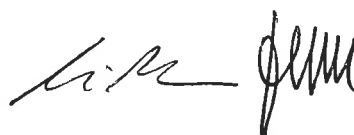
- a) il Fondo di Risultato è destinato a remunerare la performance organizzativa e individuale nel modo che segue:
 - il 70% da destinare alla performance organizzativa in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
 - il 30% da destinare alla performance individuale in ragione dell'esito della valutazione annuale individuale.
- a) una eventuale quota delle risorse del Fondo pari al 5% è a disposizione della Direzione Generale da destinare a progetti strategici individuati 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% che riguarda gli obiettivi organizzativi viene erogata, nella misura non superiore al 50%, nel mese di novembre dell'anno di riferimento, 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:



AREU Agenzia Regionale Emergenza Urgenza
Via Alfredo Campanini, 6 - 20124 Milano | C.F. e P. IVA 11513540960
Tel 02 67129001 | Fax 02 67129002 | Mail protocollo@pec.areu.lombardia.it
www.areu.lombardia.it



Tipologia di incarico	Coefficiente
Incarico di direzione di Struttura Complessa	1,5
Incarico di direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale/altissima professionalità dipartimentale	1,4
Incarico di direzione di Struttura Semplice quale articolazione interna di struttura complessa,	1,3
Incarico di altissima professionalità	1,3
Incarico professionale di alta specializzazione	1,2
Incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	1,1
Incarico professionale di base/periodo di prova	1

Ai fini della definizione a consuntivo della quota individuale spettante, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, si tiene conto dei seguenti parametri:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota spettante
Risultati compresi tra $\geq 91\%$	100 %
Risultati compresi tra $\geq 81\% = < 90\%$	90 %
Risultati compresi tra $\geq 71\% = < 80\%$	80 %
Risultati compresi tra $\geq 61\% = < 70\%$	70 %
Risultati compresi tra $\geq 51\% = < 60\%$	60 %
Risultati compresi $\leq 50\%$	0

La quota individuale viene parametrata sulla base del periodo di servizio svolto. La prima quota (novembre di ogni anno) viene erogata 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. Il personale che a tale data non abbia maturato il predetto requisito, riceverà tale quota in occasione del saldo.

In sede di erogazione della quota a saldo viene effettuato anche un congruaglio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e del periodo di servizio prestato.

La quota viene erogata proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio secondo i seguenti criteri:

- aver prestato servizio in Agenzia per un periodo pari o superiore a 3 mesi nell'arco dell'anno solare; una presenza in servizio effettiva inferiore a 3 mesi nell'anno solare non dà diritto all'erogazione della quota individuale
- periodo di servizio legato alla durata del rapporto di lavoro
- eventuale percentuale di impegno ridotto
- assenze giustificate dal servizio.

Le assenze giustificate dal servizio che sono equiparate a servizio effettivo e che non comportano una decurtazione di carattere economico sono le seguenti:

- infortunio sul lavoro
- ricovero ospedaliero
- malattia inferiore/uguale a 15 giorni complessivi nell'anno
- assenze per malattie in caso di gravi patologie ai sensi del CCNL
- malattia professionale
- permessi retribuiti
- ferie



- distacco sindacale
- congedo maternità/paternità
- permessi elettorali
- congedo parentale facoltativo, anche per i mesi retribuiti all'80%, inferiore/uguale a 30 gg.
- malattia figlio inferiore/uguale a 15 gg

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 > di 15 gg
- 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	Accesso al riconoscimento economico
Da 80 a 100	SI erogazione 100%
Da 70 a 79	SI erogazione 80%
Da 60 a 69	SI erogazione 70%
Da 50 a 59	SI erogazione 60%
< a 50	NO

Milano 14 maggio 2026

Per AREU

Per le OO.SS.

AAROIEMAC

Cristina
Mascheroni
20.05.2026
13:31:46
GMT+02:00



FEDERAZIONE C.I.C. MEDICI

Dott. Massimiliano Oliva
Segretario Regionale Lombardia
ANAO ASSOMED

