

RETRIBUZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/INDIVIDUALE

PREMESSA

In applicazione del CCNL del 27/10/2025 le parti danno atto che rientrano tra le materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, secondo quanto previsto dalla vigente disciplina contrattuale e dalla normativa nazionale di cui al D.Lgs n.165/2001 e ss.mm.ii.

La retribuzione legata alla premialità è finalizzata a promuovere il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, e ciò nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo ex art. 103 del CCNL/2022.

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

Art.1 - Ambito di applicazione e decorrenza

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

Le parti convengono di definire i criteri e le modalità di distribuzione della premialità proseguendo con l'obiettivo finalizzato all'armonizzazione del trattamento economico del personale di AREU.

Art.2 Criteri generali per il riconoscimento del premio

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

- 1) Una quota a disposizione della Direzione Generale, destinato a quei dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento hanno partecipato al conseguimento di progettualità appositamente definite raggiungendo risultati particolarmente significativi e strategici sulla base della realizzazione di obiettivi che hanno rilevanza strategica per le funzioni dell'Agenzia;

Alla sopracitata premialità è connessa l'erogazione di una quota a fronte dell'orario aggiuntivo prestato per il raggiungimento dei singoli obiettivi, fermo restando che in caso di un monte ore inferiore a quello richiesto per lo svolgimento del progetto, la quota sarà erogata proporzionalmente al numero di ore disponibili nel "progressivo anno" al 31 dicembre.

In caso di mancato utilizzo della quota a disposizione della Direzione Generale la stessa sarà ripartita secondo i criteri generali di seguito definiti;

- 2) Una quota a disposizione di Progetti speciali da destinare al personale del comparto, che nel corso dell'anno intendono raggiungere specifici obiettivi organizzativi, con il contributo del personale coinvolto da parte del Direttore/Responsabile della struttura, al fine di ottimizzare processi e/o migliorare la qualità delle prestazioni da garantire all'utenza interna e/o esterna all'Agenzia.

È previsto per ogni progetto l'attribuzione di un peso da 1 a 5 cui corrisponde una quota economica a fronte dell'orario aggiuntivo prestato per il raggiungimento dei singoli obiettivi, fermo restando che in caso di un monte ore inferiore a quello richiesto per lo svolgimento del progetto, la quota sarà erogata proporzionalmente al numero di ore disponibili nel "progressivo anno" al 31 dicembre.

Si precisa che i dipendenti potranno essere coinvolti in uno solo dei progetti di cui al punto 1 e 2.

Gli importi di cui al punto 1 e 2 saranno riparametrati in ragione dell'effettiva presenza in servizio secondo i criteri individuati per la premialità, riportati nel presente accordo.

- 3) Una quota da destinare agli operatori delle centrali che svolgono le funzioni di referente turno, individuati a seguito della partecipazione ad una specifica manifestazione di interesse e sulla base del superamento di apposti percorsi formativi, per ogni turno svolto come referente. Tale beneficio è riconosciuto al personale operante al NEA 116117, NUE 112, SOREU nonché alla CRETO.

- 4) Le risorse disponibili sul fondo premialità, decurtate delle quote di cui ai commi 1, 2 e 3, sono destinate 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.

Le quote sono parametrize all'area di appartenenza e al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno, la performance organizzativa viene erogata, nella misura non superiore al 50% del fondo a disposizione, 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.

Art.3 Criteri di distribuzione delle risorse

- A) La quota del 70% è parametrata e viene distribuita secondo i seguenti coefficienti:

Aree di appartenenza

Area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat D e DS)

1,6

Area degli assistenti

1,4

Area degli operatori

1,2

Area del personale di supporto

1,0

sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura e/o individuali assegnati annualmente al personale e certificati dal Nucleo di Valutazione delle Performance e secondo i seguenti parametri:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Valutazione obiettivo
Risultati compresi tra $\geq 91\%$	<u>100 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 81\% < 91\%$	<u>90 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 71\% < 81\%$	<u>80 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 61\% < 71\%$	<u>70 %</u>
Risultati compresi tra $\geq 50\% < 61\%$	<u>60 %</u>
Risultati compresi $< 50\%$	<u>0</u>

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.

L'importo da erogare a novembre dell'anno di riferimento è definito sulla base delle risorse disponibili sul Fondo, previa informativa ai soggetti sindacali.

In sede di erogazione della quota a saldo viene effettuato anche un conguaglio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e del periodo di servizio prestato, con eventuali trattenute nel caso in cui la prima quota fosse superiore all'importo complessivamente spettante.

Le quote economiche individuali vengono erogate 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 part-time
- 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 dell'art. 41 del CCNL/2025
- malattia professionale
- permessi retribuiti ai sensi degli artt. 50 e seguenti del CCNL/2022 nonché art.39 del CCNL/2025
- ferie e ferie solidali
- distacco sindacale

- benefici di legge (richiamo alle armi)
- permessi sindacali (RSU e OO.SS.)
- diritto allo studio - 150 ore
- congedo maternità/paternità
- congedi per donne vittime di violenza ai sensi dell'art. 53 del CCNL/2022
- 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 superiore a 15 gg
- sciopero
- sanzione disciplinare della sospensione dal servizio senza retribuzione
- funzioni per cariche pubbliche

Le quote di premio non attribuite individualmente sono ridistribuite tra i dipendenti con i medesimi criteri sopra indicati,

- B) La quota del 30% del Fondo 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

Le quote individuali vengono erogate proporzionalmente secondo i coefficienti sopra definiti e all'effettiva presenza in servizio secondo i criteri individuati per la performance organizzativa.

A tal fine l'Agenzia garantirà la rendicontazione delle risorse dei fondi contrattuali utilizzati che include:

- La quota complessiva disponibile per ciascun fondo;
- Le risorse effettivamente utilizzate e quelle effettivamente non impiegate;

Le assenze giustificate dal servizio che sono equiparate a servizio effettivo sono quelle previste e descritte per la performance organizzativa.

Art. 4- Norma finale

Per tutto quanto non previsto si applicano le disposizioni contenute nei CCNL e normative vigenti.

Le parti monitoreranno l'applicazione del presente accordo e si rincontreranno per eventuali integrazioni o revisione al variare della normativa e CCNL vigenti, o qualora le condizioni lo richiedessero.

Milano, 21 aprile 2026

DIREZIONE AREU

Adige Com
Ilw -
Simone Bagnoli
Federico De Luca

RSU

De Dario Massimo
Giulio Zano
Guido Sten *Per un.*

OO.SS Area del Comparto

CISL FP COMB. *Lino Dei*

