

20/10/2016



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**
"BRUNO UBERTINI"
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO



IZSLER IZS_loer RGP
PROT. N. 25692 DEL 30/09/2016
3.1.1.0.0/3/2016 - AGD 909

ACCORDO PER L'EROGAZIONE AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA VETERINARIA E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER L'ANNO 2016

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna e le Organizzazioni Sindacali CGIL – FP, CISL FP, C.I.S.L. Medici, U.I.L. – FPL, FVM, ANAAO ASSOMED e FEDIR Sanità sottoscrivono, al termine della contrattazione, l'allegata ipotesi di accordo per l'erogazione al personale della dirigenza veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa delle Risorse Aggiuntive Regionali relative all'anno 2016, da sottoporre al controllo del Collegio dei Revisori ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001.

A seguito della certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori, l'accordo diventerà definitivo e verrà trasmesso entro 5 giorni all'ARAN e al CNEL; verrà, inoltre, pubblicato nell'apposita sezione del sito internet dell'Istituto.

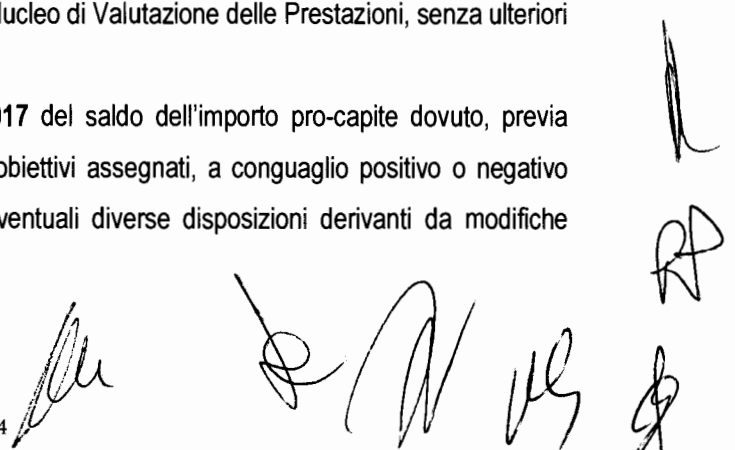
PREMESSO CHE

- a) con Deliberazione della Giunta Regionale n. 5387 del 11.7.2016, la Regione Lombardia ha approvato la preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali relative all'anno 2016 tra la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali regionali della Dirigenza della sanità pubblica siglata in data 30 giugno 2016;
- b) l'intesa individua, per il periodo di riferimento, specifici macro obiettivi regionali, di comune rilevanza per dirigenza e comparto, da svilupparsi nel 2016, che comportino risultati concreti a beneficio del sistema;
- c) considerate le peculiari competenze ed attività svolte, l'Istituto individua quale macro obiettivo da svilupparsi ai fini dell'erogazione delle RAR 2016 la "Revisione delle procedure interne nell'ottica di una migliore conoscenza ed applicazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del codice di comportamento", in quanto maggiormente aderente alla specifica realtà dell'ente rispetto a quelli formulati a livello regionale;
- d) l'intesa regionale prevede che il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna sia destinatario della stessa e che ai relativi oneri economici l'Ente provveda con risorse proprie di bilancio;
- e) la quota teorica annua *pro-capite* di Risorse Aggiuntive Regionali stabilita nell'intesa regionale per il 2016 ammonta a € 1.333,00;

- f) le somme relative alle Risorse Aggiuntive Regionali del 2016 sono destinate al trattamento accessorio, non possono essere portate ad incremento dei fondi in modo stabile e sono debitamente distinte dalle risorse annue relative al Fondo di Risultato;

CONCORDANO

- 1) di individuare, per le motivazioni in premessa esposte, il progetto per l'erogazione al personale della dirigenza veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa delle Risorse Aggiuntive Regionali per il 2016 di cui all' allegato A al presente accordo;
- 2) che lo sviluppo del progetto dovrà avvenire, in base a quanto stabilito nell'intesa regionale, nella seconda parte del 2016. Pertanto acquisisce il diritto alla partecipazione al progetto individuato ai fini delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2016, ed alla conseguente erogazione dell'incentivo economico secondo quanto previsto nel presente accordo, il personale dirigente in servizio nel periodo di riferimento;
- 3) di dare atto che l'intesa regionale del 30 giugno 2016 stabilisce che la quota teorica annua *pro-capite* di Risorse Aggiuntive Regionali per il 2016, cui l'Istituto deve far fronte con risorse proprie di bilancio, sia pari ad € 1.333,00;
- 4) tenuto conto della tempistica con cui è stata approvata la preintesa regionale, di stabilire i seguenti step, con gli indicatori specificati nell'allegato A citato:
 - 1° STEP: 20 ottobre 2016;
 - 2° STEP: 31 dicembre 2016;
 - 3° STEP: 10 febbraio 2017;
- 5) che la somma spettante ad ogni dirigente viene rapportato al servizio prestato nel periodo di riferimento, alla percentuale di rapporto di lavoro, al grado di raggiungimento degli obiettivi e viene ridotta per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151;
- 6) che, oltre ai dirigenti assunti a tempo indeterminato, partecipano alla realizzazione del progetto individuato ai fini dell'erogazione delle risorse aggiuntive regionali i dirigenti a tempo determinato assunti su posto vacante ovvero in sostituzione di personale assente per maternità; in quest'ultimo caso il dirigente a tempo determinato subentra al dirigente sostituito nella realizzazione del progetto e acquisisce il diritto alla relativa quota economica in proporzione al servizio prestato nel periodo di riferimento;
- 7) che i relativi compensi saranno erogati con le seguenti modalità:
 - corresponsione entro il mese di **novembre 2016** di una quota pari al 60% dell'importo dovuto, previa validazione del progetto operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, senza ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Salute;
 - corresponsione entro il mese di **marzo 2017** del saldo dell'importo pro-capite dovuto, previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, a conguaglio positivo o negativo delle somme anticipate, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.



8) Il grado di raggiungimento degli obiettivi verrà valutato, in contraddittorio con il Dirigente della Struttura, dalla Direzione che disporrà di 100 punti, distribuiti tra le azioni previste nel progetto allegato come di seguito precisato:

- 40 punti sulla prima azione ;
- 30 punti sulla seconda azione;
- 30 punti sulla terza azione.

Il punteggio riconosciuto dalla Direzione sarà di riferimento per l'individuazione della percentuale di erogazione della quota economica individuale di tutti i Dirigenti della Struttura interessata secondo i seguenti ranges:

PUNTEGGIO RICONOSCIUTO DALLA DIREZIONE	IMPORTO EROGATO
≥ 95 a 100 punti	100% della quota economica
da > 50 a < 95 punti	la quota economica è rapportata percentualmente al punteggio raggiunto
fino a 50 punti	non si percepisce la quota economica

- 9) La verifica finale del grado di raggiungimento degli obiettivi compete al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, come stabilito nella citata intesa regionale.
- 10) Le parti, nel concordare la validità annuale del presente accordo decentrato, si impegnano a ritrovarsi qualora, durante il periodo di validità dello stesso, lo ritenessero opportuno o qualora eventuali norme legislative o contrattuali ne imponessero la revisione.

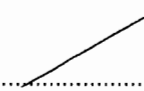
Letto, confermato e sottoscritto:

Data **29 SET 2016**

Per la Delegazione Trattante:

Per le Organizzazioni Sindacali:

Prof. Stefano Cinotti 

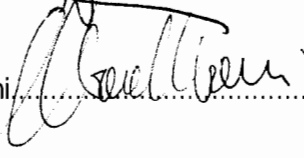
F.V.M.- Si.Ve.M.P. 

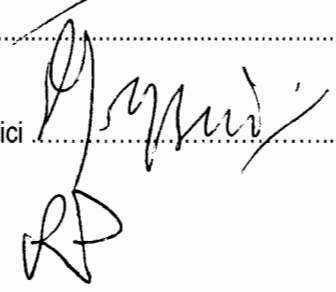
Dr. Giorgio Varisco 

ANAAO ASSOMED 

Dr. Giovanni Ziviani 

C.G.I.L. - FP 

Dr.ssa Marina Moreni 

C.I.S.L. - FP / CISL Medici 

U.I.L. - FPL.....

FEDIR Sanità.....

Roberto Pizzini

[Handwritten signatures]



RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2016

Macro obiettivo	Obiettivi specifici dell'Istituto	Azioni	Indicatori e target	scadenze	Strutture Coinvolte	riconoscimenti
Revisione delle procedure interne nell'ottica di una migliore conoscenza ed applicazione del PTPC e del codice di comportamento	Favorire la conoscenza ed il coinvolgimento del personale sui contenuti del Codice di comportamento, del PTPC e dei regolamenti aziendali correlati, al fine di: - raccogliere elementi utili ad una loro eventuale revisione - individuare aspetti organizzativi o comportamenti individuali concreti che possano essere critici	Formazione e approfondimento con il personale delle strutture, finalizzati a migliorare la conoscenza del codice di comportamento dell'IZSLER (valutazione individuale)	% di presenza individuale alle iniziative di formazione ed approfondimento previste a livello di struttura e/o IZSLER >90%	1° verifica - Entro il 20 ottobre 2016	TUTTI I REPARTI / SEZIONI / UNITA' OPERATIVE - STRUTTURE IN STAFF	Entro 30 novembre 2016 acconto del 60% - valutazione in base alla partecipazione attiva all'attività di formazione
		Individuazione di situazioni potenzialmente a rischio nella specifica struttura con riferimento alle fattispecie previste nel codice di comportamento (valutazione di gruppo per struttura)	n° situazioni potenzialmente a rischio proposti ed analizzati (significativi, pertinenti e coerenti per la struttura e IZSLER) ≥5	Verifica finale - Entro 10 febbraio 2017		
		Elaborazione di proposte per superare - prevenire le situazioni di criticità rilevate e rendere il codice di comportamento (o altri regolamenti correlati) più aderente all'organizzazione interna (valutazione di gruppo per struttura)	n° proposte di modifica del codice di comportamento, di altri regolamenti o del PTPC (significative, pertinenti e coerenti per la struttura e IZSLER) ≥2	Entro 10 febbraio 2017		Entro marzo 2017 - pagamento saldo