



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER
L'EROGAZIONE AL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'INCENTIVO ALLA
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ANNO 2017, REDATTA AI SENSI DEGLI ARTT. 40 E
40 BIS DEL D. LGS. N. 165/2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19 LUGLIO
2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE.**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	20 febbraio 2017
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Stefano Cinotti – Direttore Generale Dr. Giorgio Varisco – Direttore Sanitario Dr. Giovanni Ziviani – Direttore Amministrativo D.ssa Marina Moreni – Dirigente Responsabile U.O. Gestione del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie dell'accordo: RSU, CGIL, CISL, UIL e FIALS.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	- Definizione dei criteri e delle modalità di erogazione dell'incentivo alla produttività collettiva anno 2017. - Sistema di valutazione.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance per gli anni 2017-2019, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 in data 20.2.2017.</p>
	<p>Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017 – 2019 è stato adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 27.1.2017.</p>
	<p>È attiva nel sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" con i contenuti previsti ed applicabili ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 s.m.i.</p>
	<p>Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha preso positivamente atto della Relazione della Performance 2015 (verbale n. 25/2016) e provvede a monitorare periodicamente l'andamento degli obiettivi.</p> <p>L'erogazione delle quote dell'incentivo alla produttività è preceduta dalla verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, nella fase finale, anche della valutazione qualitativa del contributo offerto dai dipendenti alla realizzazione degli stessi.</p>
Eventuali osservazioni -----	

Modulo 2 - Scheda II.2

Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'accordo sindacale regola i criteri per l'erogazione al personale del comparto dell'incentivo alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 8 CCNL 31.7.2009 e dei residui del fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e del fondo per il finanziamento delle fasce retributive (artt. 7 e 9 CCNL citato).

La materia è oggetto di contrattazione integrativa ai sensi di quanto disposto dal CCNL 7.4.1999, dal CCNL integrativo del 20.9.2001 e dal CCNL del 19.4.2004 sul sistema delle relazioni sindacali.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Vengono riproposti gli stessi criteri degli accordi sindacali sottoscritti negli ultimi anni, nell'ottica del consolidamento del sistema di assegnazione degli obiettivi e valutazione della performance.

Art. 1 – alla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale cui la presente relazione si riferisce, non si era ancora provveduto alla determinazione provvisoria del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

La determinazione è stata effettuata con decreto del Direttore Generale n. 159 del 4.4.2017, in applicazione della normativa vigente; la determinazione definitiva sarà effettuata nel 2018, a conclusione delle necessarie operazioni contabili.

Art. 2 – i residui annuali degli altri fondi contrattuali confluiranno temporaneamente nel fondo per la produttività collettiva dello stesso anno e saranno erogati a saldo previa verifica della valutazione finale ottenuta da ciascun dipendente nell'anno di riferimento.

Art. 3 – si specifica che le risorse complessivamente destinate all'incentivo della produttività collettiva si completano, in caso di positivo risultato di esercizio, con l'incremento annuale temporaneo dello specifico fondo di una quota massima del 1% del monte salari, come disposto dall'art. 30, co. 3, lett. c), CCNL 2002-2005, non disapplicato.

Art. 4 – si stabilisce che l'incentivo viene erogato a ciascun dipendente del comparto in funzione del risultato ottenuto nella valutazione finale, quale somma di due componenti: quantitativa dei risultati e qualitativa del contributo e delle capacità.

Viene precisato che la valutazione è effettuata dal dirigente che per posizione sovraordinata abbia una conoscenza diretta del soggetto valutato e delle mansioni e competenze di quest'ultimo.

Art. 5 – si stabilisce che tutto il personale a tempo indeterminato è coinvolto nella realizzazione degli obiettivi organizzativi stabiliti annualmente dall'ente, conformemente alle funzioni proprie del profilo professionale di appartenenza.

Art. 6 – si prevede che debba essere data necessaria informazione a tutti i dipendenti circa gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, dei relativi indicatori di risultato e dei criteri (c.d. aree di attenzione) che nell'anno di riferimento vengono considerati ai fini della valutazione qualitativa del contributo e delle capacità.

Al fine di promuovere il confronto continuo tra Valutatore e Valutato, sono previsti almeno tre incontri durante il periodo di riferimento. Durante il primo colloquio di presentazione della scheda di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione, il Valutatore informa il Valutato circa il punteggio che intende assegnargli in relazione ad ogni indicatore di performance individuale e/o di team, motivando verbalmente la propria decisione.

E' prevista la possibilità di attivare uno specifico incontro, a richiesta dei sindacati, per valutare manifeste incongruenze dei punteggi assegnati dal Valutatore ai dipendenti della propria struttura.

Art. 7 – si stabilisce che agli obiettivi (componente quantitativa della valutazione) sono complessivamente assegnati 90 punti su 100 ed alle aree di attenzione (componente qualitativa della valutazione) sono assegnati 10 punti su 100.

Art. 8 – con riferimento alla componente qualitativa, in fase di assegnazione il Valutatore deve informare il Valutato di quale sia il contributo atteso in relazione a ciascuna area di attenzione; in fase intermedia e finale, deve formalizzare le proprie osservazioni in merito a tale contributo, oggettivandole.

Art. 9 – si stabilisce la procedura di conciliazione di eventuali divergenze sulla valutazione quantitativa e/o qualitativa, prevedendo l'intervento, in prima istanza, del Direttore Generale, che esprime parere obbligatorio ma non vincolante e, a conclusione dell'iter, del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, cui è rimessa la decisione finale.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Art. 10 – si stabiliscono i criteri e le modalità di determinazione della quota economica individuale teorica, con la previsione di coefficienti differenziati in base alla categoria professionale di appartenenza.

Art. 11 – si stabiliscono i *ranges* di punteggio finale complessivo, quale somma della valutazione quantitativa e della valutazione qualitativa, in relazione ai quali viene erogata la quota economica individuale.

Si prevede l'erogazione di una prima quota, pari al 50% della quota economica individuale teorica, nel mese di luglio 2017 e del saldo nel mese di marzo 2018, previa verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Art. 12 – si stabiliscono i criteri per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Artt. 13 - 14 – si stabiliscono i criteri di acquisizione del diritto alla quota economica e di erogazione della stessa sia al personale a tempo indeterminato che al personale a tempo determinato assunto in corso d'anno, prevedendo un periodo minimo di servizio di tre mesi durante l'anno, al fine di un'effettiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 15 – si stabilisce l'obbligo di procedere in ogni caso alla valutazione qualitativa del dipendente, ove questi abbia prestato nel corso dell'anno un periodo lavorativo di almeno tre mesi.

Art. 16 - in caso di trasferimento ad altra struttura in corso d'anno, il dipendente mantiene la propria quota individuale teorica. Sono definite, inoltre, le modalità con cui procedere alla valutazione in tale particolare circostanza.

Art. 17 – sono precisate le regole in base alle quali procedere all'erogazione dell'incentivo alla produttività collettiva al personale in maternità.

Art. 18 – eventuali quote non erogate a fronte di una valutazione finale complessiva inferiore a 95 punti su 100, vengono riassegnate al fondo della produttività ed erogate secondo i criteri previsti dall'accordo.

Art. 19 - eventuali residui degli altri fondi contrattuali vengono erogati con i criteri previsti nell'accordo.

Art. 20 – si precisa che le quote economiche teoriche, definite in base alla consistenza provvisoria del fondo della produttività stabilita annualmente, così come determinata con decreto del Direttore Generale, possono subire variazioni a consuntivo, in aumento o in diminuzione, a seguito: della determinazione definitiva dei fondi contrattuali dell'anno di riferimento; della variazione del numero dei dipendenti nel corso dell'anno; dell'ammontare degli eventuali residui degli altri fondi contrattuali.

Art. 21 – si stabilisce la validità annuale dell'accordo, e della scheda di valutazione allegata allo stesso, in conformità a quanto previsto dalle vigenti norme del CCNL (art. 4, co.1, CCNL del 19/04/2004).

Art. 22 - è previsto l'impegno da parte della Direzione Generale di trasmettere a RSU ed Organizzazioni Sindacali, i report relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi, sia in fase intermedia che finale. Ove richiesto da parte sindacale, è previsto un incontro per l'esame di particolari situazioni individuali o collettive rilevate, in fase antecedente alla valutazione finale da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Art. 23 – si precisano gli obiettivi e le finalità del sistema di valutazione.

Art. 24 – si precisano le condizioni economiche riservate ai dipendenti che operano negli stabulari in Istituto.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Le quote economiche individuali teoriche sono determinate in base a coefficienti calcolati sulla base del rapporto tra gli stipendi annui tabellari in vigore alla data di sottoscrizione dell'accordo relativi alla categoria A e quelli delle altre categorie.

Ne deriva una differenziazione che è legata all'inquadramento giuridico-economico del dipendente e che tiene conto del grado di responsabilità richiesto a ciascun dipendente in base a tale inquadramento.

I coefficienti sono determinati come di seguito specificato:

categoria	coefficiente
Cat. A	1
Cat. B	1,081
Cat. Bs	1,120
Cat. C	1,239
Cat. D	1,345
Cat. Ds	1,450

Il fondo provvisorio viene quindi diviso in base al numero dei dipendenti in servizio, secondo i parametri assegnati a ciascuno, ottenendo la quota economica individuale teorica, che viene riproporzionata in base alla percentuale del rapporto di lavoro, in caso di dipendenti a tempo parziale.

Si precisa che le quote economiche individuali teoriche possono subire variazioni sia in aumento che in diminuzione in relazione alla determinazione definitiva del fondo della produttività, alla variazione del numero dei dipendenti in servizio nell'anno (rilevabile solo alla fine del periodo di riferimento), alla redistribuzione delle quote economiche non assegnate per valutazioni finali inferiori a 95 punti su 100.

L'incentivo alla produttività è legato al risultato finale della valutazione effettuata in base ad una componente quantitativa, legata al raggiungimento di obiettivi, cui sono assegnati complessivamente 90 punti su 100, e ad una componente qualitativa, relativa al contributo ed alle capacità del dipendente, cui sono assegnati 10 punti su 100.

La quota economica individuale viene quindi erogata in funzione del punteggio finale ottenuto da ciascun dipendente, rapportato ai *ranges* definiti nell'accordo.

In aderenza al principio di premialità selettiva, è previsto che solo i dipendenti che ottengano una valutazione finale complessiva pari o superiore a 95 punti su 100 abbiano diritto al 100% della quota economica.

C) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Il sistema incentivante previsto nell'accordo è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D. Lgs. n. 150/2009 e con quanto previsto dall'art. 5 D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni in L. n. 135/2012, stante il collegamento di una quota dell'incentivo economico alla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema è basato sulla promozione del merito e punta ad un costante miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di un sistema premiante selettivo, secondo logiche meritocratiche ed attraverso la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performances, nell'interesse dei destinatari dei servizi erogati dall'Istituto. Inoltre è rispettato il divieto di distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi (c.d. "a pioggia") di incentivi e premi.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con la sottoscrizione dell'accordo, cui la presente relazione si riferisce, si intende consolidare il sistema di assegnazione degli obiettivi e di valutazione della performance messo a punto negli ultimi anni in Istituto.

La componente quantitativa, legata al raggiungimento degli obiettivi, mantiene un peso prevalente rispetto alla componente qualitativa, realizzando in tal modo un forte collegamento con la programmazione aziendale, declinata nel Piano della Performance relativo al triennio 2017-2019; il sistema incentivante si completa con la previsione della valutazione individuale, il cui esito incide sull'effettiva erogazione dell'incentivo ai singoli dipendenti.

I risultati attesi riguardano il continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti, la valorizzazione e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, con conseguente incremento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività istituzionale.

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

D.ssa Marina Moreni
Dirigente Responsabile
U.O. Gestione del Personale