



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

**ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA - ANNO 2017**

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna e le Organizzazioni Sindacali rappresentative della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa sottoscrivono, al termine della contrattazione, la presente ipotesi di accordo da sottoporre al controllo del Collegio dei Revisori, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40, comma 3 *sexies*, 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, adottato con decreto del Direttore Generale e pubblicato nell'apposita sezione del sito internet dell'Istituto.

PREMESSO CHE

- pur essendo cessato il blocco della contrattazione collettiva stabilito dal D.L. n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla L. n.122/2010, più volte prorogato, alla data di sottoscrizione del presente accordo integrativo non si è ancora proceduto alla stipula dei nuovi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
- nelle more dei rinnovi contrattuali continuano, pertanto, a trovare applicazione le disposizioni sulla valutazione della performance stabilite dall'art. 5, co. da 11 a 11 *sexies*, D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni con L. n. 135/2012;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 20.2.2017 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2017-2019;

CONSIDERATO CHE

- 1) I fondi per la retribuzione di risultato per l'anno 2017 saranno provvisoriamente determinati con decreto del Direttore Generale nel rispetto della normativa vigente.
La determinazione definitiva dei fondi è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento.
- 2) L'art.11, co. 4, del CCNL della Dirigenza SPTA relativo al biennio economico 2004/2005, quadriennio normativo 2002/2005, confermato dai successivi contratti, stabilisce che gli incrementi dei succitati fondi ex art. 11, co. 3, CCNL citato, possono essere corrisposti esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato nel termine massimo di un semestre.

- 3) Le eventuali quote residue a consuntivo 2017 dai Fondi di cui agli artt. 8 e 9 CCNL quadriennio normativo 2006-2009, Il biennio economico, confluiranno temporaneamente nel Fondo per la retribuzione di risultato 2017 per l'attuazione delle sue finalità e riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo.
- 4) Il quadro del sistema incentivante dell'Istituto si completa con l'incremento temporaneo del Fondo per la retribuzione di risultato di una quota massima dell'1% del monte salari erogabile, a consuntivo, in caso di positivo risultato di esercizio, ai sensi dell'art. 52, co. 5, CCNL 8.6.2000, non disapplicato.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 5) Il personale Dirigente SPTA partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti dall'Ente per l'anno 2017, assegnati dalla Direzione alla Struttura Complessa o alla Struttura Semplice non afferente a Struttura Complessa di appartenenza (di seguito, per brevità, Struttura) ed esplicitati nei Cruscotti.

L'erogazione della retribuzione di risultato avviene, per ogni Dirigente, previa valutazione quantitativa dei risultati e qualitativa del contributo e delle capacità, con i criteri ed i punteggi precisati nelle schede individuali il cui contenuto è esemplificato negli allegati al presente accordo (All.ti 1, 2 e 3).

A seguito dell'avvenuta implementazione dell'applicativo "Obiettivi strategici", nell'ottica di una progressiva dematerializzazione, le schede individuali di assegnazione/valutazione vengono compilate informaticamente dai Valutatori tramite l'applicativo stesso.

- 6) La Direzione compila per ogni Dirigente Responsabile di Struttura una scheda individuale, contenente:
 - a. l'identificazione degli obiettivi di performance organizzativa (componente A.1) e di performance individuale/ di team (componente A.2) assegnati, coincidenti con quelli del Cruscotto della Struttura, dei relativi indicatori, del target richiesto per ogni indicatore;
 - b. il punteggio, indicativo dell'apporto richiesto al Dirigente, attribuito ad ogni singolo indicatore e coincidente con il peso indicato nel Cruscotto.

Agli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale e/o di team sono assegnati complessivamente 70 punti;

- c. le aree di attenzione che nell'anno di riferimento vengono tenute in considerazione per la valutazione qualitativa del contributo e dell'impegno assicurati dal Dirigente, corredate da una breve descrizione del contributo atteso (componente B.1).

A questa componente di valutazione sono assegnati 15 punti;

- d. il punteggio assegnato alla capacità del Dirigente di Struttura di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori rispetto alla qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato, pari a 15 punti (componente B.2).

La somma dei punteggi di ciascuna scheda deve essere uguale a 100.

Dopo aver compilato informaticamente la scheda nell'applicativo, la stessa deve essere stampata, firmata dal Direttore di riferimento e, per accettazione, dal Valutato e consegnata a quest'ultimo.

Il contenuto della scheda inserita nell'applicativo "Obiettivi strategici" deve essere identico a quello della copia cartacea consegnata al Valutato.

- 7) I Dirigenti Responsabili di Struttura, ovvero il Direttore Generale, il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo in caso di strutture in Staff, compilano per ogni Dirigente un'apposita scheda contenente:
- l'identificazione degli obiettivi di performance organizzativa (componente A.1) e di performance individuale/di team (componente A.2) individuati tra quelli del Cruscotto della Struttura, dei relativi indicatori, del target richiesto per ogni indicatore;
 - il punteggio, indicativo dell'apporto richiesto al Dirigente, attribuito ad ogni singolo indicatore.
Agli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale e/o di team sono assegnati complessivamente 70 punti;
 - le aree di attenzione che nell'anno di riferimento verranno tenute in considerazione per la valutazione qualitativa del contributo e dell'impegno assicurati dal Dirigente, corredate da una breve descrizione del contributo atteso (componente B.1).
A questa componente di valutazione sono assegnati:
 - 15 punti nel caso in cui il Dirigente svolga l'attività di Valutatore;
 - 30 punti in tutti gli altri casi.
 - nel caso in cui il Dirigente svolga l'attività di Valutatore, il punteggio assegnato alla capacità del Dirigente stesso di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori rispetto alla qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato, pari a 15 punti (componente B.2);
- La somma dei punteggi di ciascuna scheda deve essere uguale a 100.
- Dopo aver compilato informaticamente la scheda nell'applicativo, la stessa deve essere stampata, firmata dal Valutatore e, per accettazione, dal Valutato e consegnata a quest'ultimo.
- Il contenuto della scheda inserita nell'applicativo "Obiettivi strategici" deve essere identico a quello della copia cartacea consegnata al Valutato.
- 8) Per favorire la massima partecipazione e condivisione, ciascun Valutato ha diritto ad almeno tre incontri con il Valutatore per: la presentazione della scheda di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione, la valutazione intermedia, la valutazione finale.
- 9) Entro settembre 2017 verrà effettuata dalla Direzione con i Dirigenti Responsabili di Struttura una verifica dell'andamento degli indicatori assegnati e dei target previsti.
- In presenza di cause di forza maggiore che determinino un andamento non previsto degli obiettivi, o la sopravvenuta oggettiva impossibilità di realizzarli, su iniziativa del Dirigente in accordo con il suo Responsabile, devono essere individuate ed approvate dalla Direzione le modalità per l'adeguamento in corso d'anno degli stessi.
- In mancanza di accordo tra il Dirigente e il suo Responsabile, le modalità per l'adeguamento in corso d'anno dell'obiettivo vengono definite dalla Direzione Generale.
- 10) Il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato per ciascuna Struttura, e conseguentemente per ogni Dirigente ad essa afferente, con riferimento al raggiungimento del target preventivamente fissato.
- Nei casi in cui il target sia una data, l'obiettivo si considera raggiunto al 100% se il relativo indicatore è stato realizzato entro la data stessa; in caso contrario si considera non raggiunto.

- 11) Per quanto attiene alla valutazione qualitativa del contributo dato e dell'impegno assicurato nell'anno di riferimento (componente B1), ad ogni Dirigente sono assegnate da 3 a 5 aree di attenzione scelte tra quelle elencate nella scheda di assegnazione (All.ti 1, 2 o 3), corredate da una breve descrizione del contributo atteso in relazione ad ognuna delle aree stesse.

In fase di valutazione intermedia e di valutazione finale il Valutatore, in relazione a ciascuna area di attenzione, formula le proprie osservazioni sulla qualità del contributo ed assegna un giudizio complessivo tra quelli previsti nella scheda, cui corrisponde un punteggio.

In fase di valutazione finale la valutazione delle aree di attenzione deve essere oggettivabile, anche documentalmente.

- 12) I Dirigenti che svolgono attività di Valutatori vengono, inoltre, valutati sulla propria capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori (componente B.2).

Tale capacità viene valutata a fine anno assegnando un punteggio da 0 a 15, in base all'evidenza di differenziazione tra le valutazioni dei propri collaboratori e all'evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo per gli stessi.

- 13) In caso di divergenze sulla valutazione quantitativa (componenti A.1 e A.2) e/o sulla valutazione qualitativa (componenti B.1 e B.2), entro 10 giorni dalla valutazione finale, il Dirigente può chiedere l'intervento del Direttore Generale, che esprime pareri obbligatori ma non vincolanti.

Il Direttore Generale verifica preliminarmente che vi siano le condizioni per la revisione della valutazione ed eventualmente propone modifiche e/o integrazioni alla valutazione contestata, sulla base delle osservazioni scritte, specifiche e circostanziate inviate da Valutato e Valutatore.

Al termine della verifica il Direttore Generale potrà:

- confermare la valutazione;
- elaborare una proposta di modifica e/o integrazione della valutazione.

Ove il parere del Direttore Generale non sia risolutivo delle divergenze, a completamento del percorso di conciliazione il Valutato e/o il Valutatore possono chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che, previo confronto anche congiunto con il Valutato ed il Valutatore, potrà:

- accogliere le modifiche proposte dal Direttore Generale;
- confermare definitivamente la valutazione, motivando la decisione con nota scritta e consegnandola al Valutato per la firma di presa visione.

In questa fase il Valutato potrà farsi assistere nella procedura di conciliazione da persona di sua fiducia oppure da un rappresentante di un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La procedura dovrà concludersi entro 30 giorni lavorativi dalla sua attivazione.

- 14) I Fondi per la retribuzione di risultato vengono suddivisi con riferimento al personale Dirigente SPTA che ad essi rispettivamente afferiscono, in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, nel seguente modo:

- viene calcolato un punteggio globale come somma di tutti i Dirigenti in servizio; ogni Dirigente a tempo pieno conta 1,00 mentre ogni Dirigente a tempo ridotto conta quanto la sua percentuale di tempo rispetto al

tempo pieno (es.: 0,70 per un tempo ridotto al 70%);

- viene diviso l'ammontare dei fondi utili per il punteggio globale di cui sopra e così facendo si genera un "valore quota";
- il "valore quota" viene quindi moltiplicato per 1,00 per ogni Dirigente in servizio a tempo pieno e moltiplicato per la percentuale di prestazione lavorativa in caso di rapporto di lavoro a tempo ridotto dando luogo alla quota teorica individuale per ogni singolo Dirigente;
- ogni Dirigente ha diritto ad una sola quota teorica individuale calcolata come innanzi illustrato.

15) L'erogazione della quota teorica individuale di retribuzione di risultato avviene a seguito della compilazione della scheda individuale di assegnazione e di valutazione (All.ti 1, 2 e 3) nel rispetto dei seguenti *ranges*:

| PUNTEGGIO COMPLESSIVO: valutazione quantitativa dei risultati + valutazione qualitativa contributo e capacità | IMPORTO EROGATO |
|---|--|
| da \geq 95 punti a 100 punti | 100% della quota economica |
| da > 50 punti a < 95 punti | la quota economica è rapportata percentualmente al punteggio raggiunto |
| fino a 50 punti | non si percepisce la quota economica |

16) La prima quota, pari al 50% della quota teorica individuale, sarà erogata dopo la verifica intermedia operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

Il saldo sarà erogato entro il mese di giugno 2018, come previsto contrattualmente, a conguaglio positivo o negativo delle somme anticipate, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine, a conclusione della verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sulla valutazione quantitativa e qualitativa dei singoli Dirigenti per il 2017, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

A tal fine il Dirigente Responsabile di Struttura o la Direzione consegnano alla segreteria del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni presso l'U.O. Gestione del Personale:

- entro il 30 aprile 2017 le schede individuali di assegnazione degli obiettivi;
- entro il 15 luglio 2017 le schede di valutazione intermedia;
- entro il 31 gennaio 2018, le schede di valutazione finale.

17) Il Dirigente a tempo indeterminato, anche assunto in corso d'anno, cui il Dirigente Responsabile di Struttura, ovvero la Direzione in caso di Strutture in Staff, abbia formalmente assegnato gli obiettivi con i relativi indicatori, target e pesi, e le aree di attenzione, acquisisce il diritto alla quota economica stabilita dal presente accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel 2017 ed in proporzione allo stesso, con riduzione della quota per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto

legislativo 26 marzo 2001, n° 151;

- 18) Il Dirigente a tempo determinato, assunto in sostituzione di personale assente per maternità o su posto vacante, cui il Dirigente Responsabile di Struttura, ovvero la Direzione in caso di Strutture in Staff, abbia formalmente assegnato gli obiettivi con i relativi indicatori, target e pesi, e le aree di attenzione, acquisisce il diritto a percepire la quota economica stabilita dal presente accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel 2017 ed in proporzione allo stesso, con riduzione della quota per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151;

Al personale di cui agli articoli 17 e 18 assunto in corso d'anno le quote economiche vengono corrisposte a saldo entro il mese di giugno 2018 esclusivamente previa verifica della valutazione quantitativa e qualitativa, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

- 19) I Dirigenti trasferiti in corso d'anno ad altra struttura trasferiscono altresì la propria quota individuale teorica. Agli stessi dovrà essere predisposta una nuova scheda di assegnazione e di valutazione, coerente con gli obiettivi assegnati alla Struttura di destinazione.
- 20) Alle/ai dipendenti in maternità la retribuzione di risultato viene riconosciuta proporzionalmente alla presenza in servizio durante l'anno, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

Se la/il dipendente assente per maternità viene sostituita/o con una risorsa a tempo determinato, si applica quanto stabilito al precedente articolo 18.

Nel caso in cui non si procedesse alla sostituzione, la parte di quota non erogata alla/al dipendente in maternità viene redistribuita tra gli altri Dirigenti SPTA della struttura, se presenti; in assenza di altri Dirigenti SPTA viene ricondotta al fondo di risultato.

- 21) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da un punteggio finale inferiore a 95, verranno ricondotte al fondo di risultato e saranno erogate secondo gli stessi criteri stabiliti nel presente accordo per il pagamento della retribuzione di risultato.
- 22) Al fine di consentire al sindacato una valutazione complessiva sulla avvenuta ripartizione del fondo di risultato, l'Istituto si impegna a fornire, al termine del processo di valutazione, i seguenti dati suddivisi per ruolo ed in forma anonima:

punti ≥ 95 raggiunti da xx dirigenti;

punti 94 raggiunti da xx dirigenti;

punti 93 raggiunti da xx dirigenti;

punti ...;

- 23) Gli importi di cui ai precedenti punti 3) e 4) vengono erogati secondo gli stessi criteri stabiliti per l'erogazione della retribuzione di risultato.
- 24) Il presente accordo, comprensivo delle schede di assegnazione e valutazione il cui contenuto è esemplificato negli allegati (All.ti 1, 2 e 3), è convenuto per la definizione dei criteri di riparto del fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2017 e non è da considerarsi vincolante ai fini della definizione degli accordi integrativi relativi agli anni successivi.

L'accordo sarà sottoposto a revisione nel corso del 2017 qualora l'entrata in vigore di nuove norme

contrattuali o di legge ne comportino la necessità.

Le parti si riservano un eventuale incontro entro il mese di ottobre 2017, al fine di monitorare l'applicazione dell'accordo e di concordare eventuali modifiche e/o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Data

per la Delegazione Trattante:

per le Organizzazioni Sindacali:

Prof. Stefano Cinotti _____

ANAAO ASSOMED _____

Dott. Giorgio Varisco _____

FEDIR Sanità _____

Dott. Giovanni Ziviani _____

C.G.I.L. – FP _____

Dr.ssa Marina Moreni _____

C.I.S.L FP _____

U.I.L. FPL _____