



**ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA - ANNO 2020**

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna e le Organizzazioni Sindacali rappresentative della Dirigenza 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 in ottemperanza alle vigenti disposizioni in materia di trasparenza.

PREMESSO CHE

- in data 13 luglio 2016 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018), il quale all'art. 7, co.3 stabilisce che l'area delle Funzioni Locali comprende, tra gli altri, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità;
- alla data di sottoscrizione del presente accordo non è ancora stato stipulato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza area Funzioni Locali, che tenga conto dei nuovi comparti di contrattazione stabiliti dal CCNQ del 13.7.2016; pertanto, limitatamente alla dirigenza PTA, continuano a trovare applicazione le norme in materia di retribuzione di risultato stabilite dal C.C.N.L. del personale della dirigenza sanitaria professionale, tecnica e amministrativa e le disposizioni sulla valutazione della performance stabilite dalla normativa attualmente vigenti;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 24.2.2020 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2020-2022;

CONSIDERATO CHE

- Con decreto del Direttore Generale n. 177 del 30 giugno 2020 è stato provvisoriamente determinato il fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa per l'anno 2020, nel rispetto della normativa vigente.

La determinazione definitiva del fondo è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno

successivo a quello di riferimento.

- 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 l'incremento del succitato fondo ex art. 11, co. 3, CCNL citato, può essere corrisposto esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato nel termine massimo di un semestre.

- Le eventuali quote residue a consuntivo 2020 dai Fondi di cui agli artt. 8 e 9 CCNL quadriennio normativo 2006-2009, Il biennio economico, confluiranno temporaneamente nei Fondi per la retribuzione di risultato 2020 per l'attuazione delle finalità previste e riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo.

- 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, C.C.N.L. 8.6.2000, non disapplicato, e con eventuali risorse derivanti dall'applicazione del D.L. n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020, e da successive ulteriori previsioni normative;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) Il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti dall'Ente per l'anno 2020, 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.

- 2) Il fondo per la retribuzione di risultato viene suddiviso con riferimento al personale dirigente PTA in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

La determinazione delle quote economiche individuali teoriche viene effettuata in base ai seguenti coefficienti, in relazione all'incarico dirigenziale assegnato:

tipologia incarico dirigenziale	coefficiente
professionale	1,00
struttura semplice	1,15
struttura complessa	1,30

A ciascun dirigente viene attribuito il coefficiente in relazione alla tipologia di incarico conferito, riproporzionandolo in caso di regime orario ad impegno ridotto; tutti i coefficienti così attribuiti vengono sommati.

Il fondo per la retribuzione di risultato viene diviso per la somma di cui sopra, ottenendo il valore base del parametro; tale valore viene quindi moltiplicato per il coefficiente attribuito a ciascun dirigente ottenendo la quota teorica individuale di retribuzione di risultato.

Ogni Dirigente ha diritto ad una sola quota teorica individuale calcolata come sopra illustrato.

- 3) L'erogazione della quota teorica individuale di retribuzione di risultato avviene a seguito della compilazione della scheda individuale di assegnazione e di valutazione 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

- 4) Il pagamento della quota economica sarà erogato entro il mese di giugno 2021, 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 2020, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.
- 5) Il Dirigente a tempo indeterminato, anche assunto in corso d'anno, ed 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 alla quota economica stabilita dal presente accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel 2020 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;
- 6) I Dirigenti trasferiti in corso d'anno ad altra struttura trasferiscono altresì la propria quota individuale teorica.
- 7) 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 il dipendente assente per maternità viene sostituito con una risorsa a tempo determinato, si applica quanto stabilito al precedente articolo 5;
Nel caso in cui non si procedesse alla sostituzione, la parte di quota non erogata al dipendente in maternità viene redistribuita tra gli altri Dirigenti PTA della struttura, se presenti; in assenza di altri Dirigenti PTA viene ricondotta al fondo di risultato.
- 8) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da un punteggio finale inferiore a 95, e gli importi di cui all' art. 52, co. 5, C.C.N.L. 8.6.2000 verranno ricondotti al fondo di risultato e saranno erogati secondo gli stessi criteri stabiliti nel presente accordo per il pagamento della retribuzione di risultato.
- 9) 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 ...;

10) Il presente accordo è convenuto per la definizione dei criteri di riparto del fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2020 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 2020 qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità.

Le parti si riservano un eventuale incontro entro la fine del 2020, 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:

dott. Piero Frazzi _____

FEDIR Sanità _____

Dott. Giuseppe Merialdi _____

C.I.S.L FP _____

Dott. Giovanni Ziviani _____

UIL FPL _____

Dr.ssa Marina Moreni _____