



**ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO DI RISULTATO  
DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ - ANNO 2020**

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna e le Organizzazioni Sindacali rappresentative della Dirigenza area Sanità 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 stabilisce all'art. 7, comma 5, che l'area dirigenziale della Sanità comprende, tra gli altri, i dirigenti veterinari e sanitari delle amministrazioni del comparto Sanità, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, che afferiscono invece all'area dirigenziale delle Funzioni Locali;
- in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità triennio 2016-2018, che all'art. 95 prevede le modalità di costituzione del fondo per la retribuzione di risultato;
- in materia di retribuzione di risultato trovano, pertanto, applicazione le norme del CCNL 19.12.2019 e le disposizioni sulla valutazione della performance stabilite dalla normativa attualmente vigente;
- 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. 178 del 30 giugno 2020 è stato provvisoriamente determinato il fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza area Sanità 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.

- Ai sensi dell'art. 95, comma 11 del CCNL 2016-2018, dal 2020 e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dal 2019. Dai conteggi effettuati e riportati nell'allegato A alla presente ipotesi di accordo risulta che la quota di riparto destinata ai Dirigenti Sanitari (Biologi e Chimici) debba essere superiore del 20% a quella destinata ai Dirigenti Sanitari Veterinari.
- Ai sensi dell'art.95, comma 8 del CCNL 2016-2018 alle risorse complessive del fondo per la retribuzione di risultato sono altresì sommate eventuali risorse residue dello stesso fondo non utilizzate, nonché risorse non utilizzate nell'anno di competenza contabile dei fondi di cui all'art. 94 (fondo per la retribuzione degli incarichi) ed all'art. 96 (fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Queste eventuali risorse residue devono essere distribuite in modo proporzionale alla quota di raggiungimento degli obiettivi di performance di ciascun dirigente. Per maggior chiarezza, si specifica che la parte derivante dei residui del art.94 (fondo per la retribuzione degli incarichi) e dell'art.96 (fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) utilizzata per la retribuzione di risultato non tiene conto di quanto previsto per la ripartizione indicata dall'art.95 comma 11, ma soltanto del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e della valutazione ottenuta da ciascun dirigente dell'area Sanità. Fermo restando comunque l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno di riferimento e la riassegnazione ai fondi di pertinenza nell'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. 95, comma 4, lett. c), CCNL 19.12.2019, nonché con eventuali risorse derivanti dall'applicazione del D.L. n. 35/2019 convertito con modificazioni dalla L. n. 60/2019 e del D.L. n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020, e da successive ulteriori previsioni normative;

### **CONVENGONO QUANTO SEGUE**

1) Il personale Dirigente area Sanità 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) In seguito a istanza congiunta da parte delle OO.SS., ai sensi dell'Art. 95, comma 9 del CCNL 2016-2018, l'Ente provvede a ridurre stabilmente le risorse del fondo di risultato definito provvisoriamente dal DDG 178/2020, in una misura pari al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'Art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

3) Il Fondo per la retribuzione di risultato viene suddiviso con riferimento al personale Dirigente area Sanità in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, nel seguente modo:

- viene calcolato un punteggio globale come somma di tutti i Dirigenti dell'area sanità in servizio,

differenziato per categoria, come di seguito specificato:

- a) ogni Dirigente Sanitario (Biologo, Chimico) a tempo pieno conta 1,2 mentre ogni Dirigente a tempo ridotto conta quanto la sua percentuale di tempo rispetto al tempo pieno (es.: 0,84 [ $1,2 \cdot 0,70$ ] per un tempo ridotto al 70%)
- b) ogni Dirigente Veterinario a tempo pieno conta 1,0 mentre per ogni Dirigente a tempo ridotto tale punteggio viene moltiplicato per la sua percentuale di tempo rispetto al tempo pieno (es.: 0,70 per un tempo ridotto al 70%);
- c) Il punteggio relativo alla quota di maggiorazione di cui all'Art. 93, comma 7 del CCNL 2016-2018 viene calcolato moltiplicando la quota di maggiorazione stessa per il numero di dirigenti a cui tale maggiorazione sarà destinata (es.: 5 dirigenti per una maggiorazione del 30% corrispondono a 1,5 [ $5 \cdot 0,30$ ]);

- l'ammontare del fondo utile viene diviso per il totale dei punteggi di cui alle lettere a), b) e c) così facendo si genera un "valore quota";
- il "valore quota" viene quindi moltiplicato per 1,2 per ogni Dirigente Sanitario in servizio a tempo pieno, per 1,0 per ogni Dirigente Veterinario 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;
- il "valore quota" viene infine moltiplicato per la quota di maggiorazione (es. 0,30 per una maggiorazione del premio del 30%) dando luogo alla quota teorica di maggiorazione della retribuzione di risultato per ogni Dirigente che ne abbia diritto;
- ogni Dirigente dell'area sanità ha diritto ad una sola quota teorica individuale (più l'eventuale maggiorazione) calcolata come innanzi illustrato.

4) 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 $> 70$ punti a $< 95$ punti	la quota economica è rapportata percentualmente al punteggio raggiunto
fino a 70 punti	non si percepisce la quota economica

5) Ai sensi dell'art. 93, comma 9, CCNL 19.12.2019 le parti concordano che la quota massima di dirigenti dell'area sanità cui attribuire la maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dal comma 7 dello stesso

articolo, è pari a 5 e che i dirigenti destinatari di tale maggiorazione siano individuati, con decisione motivata, dal Collegio di Direzione tra quelli che hanno conseguito le valutazioni più elevate (punti 100/100).

Le parti concordano, altresì, che la misura della maggiorazione è pari al 30% del “valore quota” della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti dell’area sanità.

6) 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.

7) 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 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;

8) 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;

9) I Dirigenti trasferiti in corso d’anno ad altra struttura trasferiscono altresì la propria quota individuale teorica.

10) 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 8.

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 dell’area Sanità della struttura, se presenti; in assenza di altri Dirigenti dell’area Sanità viene ricondotta al fondo di risultato.

11) 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.

12) Al fine di consentire alle OO.SS. 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 100 raggiunti da xx dirigenti;
- punti 95-99 raggiunti da xx dirigenti;

- punti 71-94 raggiunti da xx dirigenti;
- punti ≤70 raggiunti da xx dirigenti;

13) Gli importi residuati a consuntivo 2020 dai Fondi di cui agli artt. 94 e 96 CCNL 19.12.2019 e quelli di cui all'art. 95, comma 4, lett. c), CCNL 19.12.2019 (1% del monte salari anno 1997), nonché di altri eventuali incrementi del fondo di risultato permanenti o temporanei derivanti da disposizioni di legge vengono erogati a ciascun dirigente dell'area Sanità in base al proprio punteggio complessivo, ottenuto in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e della valutazione qualitativa, e non con i criteri definiti al punto 3 del presente accordo.

14) 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 qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità.

Letto, confermato e sottoscritto

Data .....

per la Delegazione Trattante:

per le Organizzazioni Sindacali:

Dott. Piero Frazzi \_\_\_\_\_

FVM \_\_\_\_\_

Dott. Giuseppe Merialdi \_\_\_\_\_

ANAAO ASSOMED \_\_\_\_\_

Dott. Giovanni Ziviani \_\_\_\_\_

C.G.I.L. – FP \_\_\_\_\_

D.ssa Marina Moreni \_\_\_\_\_

CISL Medici \_\_\_\_\_