



ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO PREMIALITÀ - ANNO 2021

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, la RSU e le Organizzazioni Sindacali CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL e FIALS sottoscrivono, al termine della contrattazione, l'allegata ipotesi di accordo da sottoporre al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti, 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 dei Conti, l'accordo diventerà definitivo e verrà trasmesso entro 5 giorni all'ARAN e al CNEL. Sarà consultabile tramite il collegamento ipertestuale indicato nell'apposita sezione presente in Amministrazione Trasparente.

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. 6 conferma che il comparto di contrattazione collettiva della Sanità comprende, tra gli altri, il personale non dirigente dipendente dagli Istituti Zooprofilattici Sperimentali;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2016 – 2018 che prevede, tra l'altro, rilevanti modifiche in materia di costituzione dei Fondi contrattuali, ridotti da tre a due;
- per effetto delle accennate modifiche le risorse del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali sono confluite nel fondo di cui all'art. 81 - Fondo premialità e fasce;
- con decreto del Direttore Generale n. 135 del 7.4.2021 si è provveduto a determinare provvisoriamente il Fondo della premialità e fasce, in complessivi € 1.500.692,40 precisando che la determinazione definitiva del fondo è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento. L'Istituto si impegna a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 11 del DL 30.04.2019, n.35, convertito nella Legge 25.06.2019, n. 60 e s.m.i. (c.d. Decreto Calabria), in base alle indicazioni regionali.
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 27.01.2021 è stato adottato il Piano della Performance per il triennio 2021 - 2023;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) All'interno del Fondo ex art. 81 – Premialità e Fasce – provvisoriamente determinato con decreto del Direttore Generale n. 135/2021 citato, in forza dell'accordo sindacale per le progressioni economiche orizzontali sottoscritto il 19/11/2019, € 36.000,00 sono destinati a retribuire le nuove progressioni economiche decorrenti

dal 1.1.2021.

All'interno del fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 "Premialità e fasce" € 955.712,29 sono destinati alla retribuzione delle fasce economiche già in godimento da parte del personale in servizio a tempo indeterminato all'1.1.2021.

Le risorse del fondo destinate alla premialità dell'anno 2021 sono, pertanto, quantificate in € 508.980,11.

- 2) La quota massima di personale valutato cui attribuire il premio della performance individuale, ex art. 82 del C.C.N.L., è definito nel 3%, delimitando, altresì, la maggiorazione dovuta al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance individuale attribuiti per ciascuna categoria;
- 3) Il quadro del sistema incentivante dell'Istituto si completa con l'incremento temporaneo del Fondo della premialità di una quota massima del 1% del monte salari erogabile, a consuntivo, in caso di positivo risultato di esercizio, ai sensi dell'art. 30, co. 3, lett. c), del CCNL 2002-2005, I° biennio economico, non disapplicato. Tale incremento ammonta ad € 52.017,93.
- 4) I residui annuali dei fondi contrattuali ex art. 80 e 81 del C.C.N.L. 21.5.2018 vengono rinviati all'annualità successiva, alla luce di quanto disposto dal comma 7 dell'art. 81 che così recita: *"Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente"*.

Tali residui, relativi al 2020, sono stati quantificati con decreto del Direttore Generale n. 195 del 11/05/2021 in complessivi € 296.280,60, di cui € 221.187,86 relativi al fondo ex art. 80 e € 75.092,74 relativi al fondo ex art. 81 ed integrano per il 2021 il fondo premialità e fasce.

- 5) L'erogazione della premialità avviene, per ciascun dipendente del comparto, previa valutazione quantitativa dei risultati (componente A) e qualitativa del contributo e delle capacità individuali (componente B), con i criteri ed i punteggi precisati nella scheda individuale.

Si applica quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato in base alle vigenti disposizioni in materia. Agli obiettivi di performance organizzativa (componente A) sono assegnati complessivamente 85 punti; alle aree di attenzione (componente B) sono complessivamente assegnati 15 punti.

- 6) Il personale del comparto a tempo indeterminato partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti annualmente dall'Ente e assegnati alla struttura di appartenenza, in misura proporzionale alle funzioni contrattualmente attribuite ad ogni profilo professionale ed eseguendo, a tal fine, i compiti specifici assegnati e/o attenendosi alle modalità operative ed alle procedure generali definite.

Al personale a tempo determinato si applica quanto previsto al successivo art. 14.

- 7) Su richiesta di parte sindacale, entro 15 giorni dalla conclusione dell'iter di assegnazione a ciascun dipendente dei punteggi relativi agli obiettivi di performance individuale e/o di team, la Direzione convoca uno specifico incontro per valutare manifeste incongruenze dei punteggi assegnati dal Valutatore ai dipendenti assegnati alla propria struttura.
- 8) La determinazione delle quote economiche individuali teoriche viene effettuata in base alla categoria professionale di inquadramento di ciascun dipendente, a seguito della determinazione di un coefficiente che

serve ad attribuire un peso differenziato a ciascuna categoria.

I coefficienti sono calcolati in base al rapporto degli stipendi annui tabellari stabiliti dal CCNL in vigore alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento e, precisamente, in base al rapporto tra la categoria più bassa (Cat. A), comprensiva del valore dell'indennità professionale specifica, e le restanti categorie.

I coefficienti così determinati sono i seguenti:

-	Cat. A	1,000
-	Cat. B	1,081
-	Cat. Bs	1,120
-	Cat. C	1,239
-	Cat. D	1,345
-	Cat. Ds	1,450

A ciascun dipendente viene attribuito il coefficiente in relazione alla sua categoria di inquadramento riproporzionandolo per i dipendenti part – time; tutti i coefficienti così attribuiti vengono sommati.

Il fondo di produttività a disposizione per la premialità legata alla performance complessiva viene diviso per la somma di cui sopra, ottenendo il valore di un singolo punto del parametro; tale valore viene moltiplicato per il coefficiente attribuito a ciascun dipendente ottenendo la quota teorica di produttività individuale.

- 9) L'erogazione della quota teorica individuale di premialità legata alla performance complessiva raggiunta 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 > 95 a 100	rapportato alla percentuale raggiunta
da > 85 a 95	95% della quota economica
da > 75 a 85	85% della quota economica
da > 65 a 75	75% della quota economica
da ≥ 60 a 65	65% della quota economica
< 60	valutazione insufficiente non si percepisce la quota economica
da 0 a < 50	valutazione negativa

- 10) In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L., ad una percentuale massima del 3% del personale è riconosciuto il premio individuale in quanto ha raggiunto i migliori risultati di performance individuale.

Per l'individuazione dei dipendenti cui riconoscere la maggiorazione del premio individuale si applicano i seguenti criteri:

- miglior punteggio relativamente alla – “Qualità del contributo dato e dell’impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi” componente B della scheda di valutazione;
- migliore percentuale di presenza, calcolata in base al rapporto tra i giorni lavorativi teorici dovuti e i giorni di effettivo servizio.

L’attribuzione del suddetto premio deve essere adeguatamente motivata.

11) La prima quota, complessivamente pari al 50% della quota teorica individuale relativa alla performance complessiva, sarà erogata in acconto con la mensilità di settembre, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine, a seguito delle verifiche previste per la valutazione intermedia sullo stato di avanzamento degli obiettivi quantitativi, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

12) Il saldo della quota relativa alla performance complessiva sarà erogato con lo stipendio del mese di marzo 2022, mentre l’importo relativo al riconoscimento del premio individuale sarà posto in pagamento con lo stipendio del mese di aprile 2022, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine. Detti pagamenti saranno effettuati a conclusione della verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sulla valutazione quantitativa e qualitativa finale dei dipendenti del comparto al 31 dicembre dell’anno di riferimento, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

In caso di conseguimento degli obiettivi in misura inferiore al 60%, o per lunghe assenze che incidono sul riconoscimento della quota a saldo, si provvederà al conguaglio negativo anche con riferimento alla quota già erogata con le somme dovute nel primo mese utile.

13) Il dipendente a tempo indeterminato, anche assunto in corso d’anno, acquisisce il diritto alle quote economiche stabilite dal presente accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel corso dell’anno ed in proporzione allo stesso, con riduzione della quota per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo.

Le sottoindicate assenze non precludono il diritto all’ acquisizione della premialità:

- Ferie, festività soppresse e riposi compensativi;
- Permessi sindacali;
- Permessi retribuiti;
- Permessi legge 104/1992 per i 3 giorni mensili.

14) Il dipendente a tempo determinato, assunto in sostituzione di personale assente per maternità o su posto vacante, subentra al dipendente sostituito nella realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza e acquisisce il diritto alla quota economica se effettua un periodo di servizio pari ad almeno tre mesi ed in proporzione allo stesso.

Al personale di cui al presente punto le quote economiche vengono corrisposte a saldo entro il mese di marzo dell’anno successivo esclusivamente previa valutazione a consuntivo, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative, con riduzione delle quote per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo.

Si applica quanto previsto dall’art. 13 in materia di assenze che non precludono il diritto all’acquisizione della premialità.

15) Ove il periodo di servizio effettuato durante l’anno dal Valutato sia uguale o superiore al minimo di 3 mesi

previsto dal presente accordo per acquisire il diritto alla quota economica, il Valutatore dovrà in ogni caso effettuare la valutazione qualitativa ed assegnare un punteggio tra quelli previsti nella scheda individuale.

In caso di presenza in servizio inferiore a 3 mesi, ove il Valutatore rilevi una oggettiva impossibilità del Valutato di aver preso concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi, la prestazione del dipendente non sarà valutata negativamente, ma dichiarata "non valutabile".

Si precisa che l'attività svolta in modalità agile (c.d. smart working) si considera a tutti gli effetti servizio.

- 16) Alle/ai dipendenti in maternità l'incentivo alla premialità viene riconosciuto per intero per il periodo di astensione obbligatoria e, per il rimanente periodo, 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 art.14, primo periodo.

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 dipendenti della struttura in base alla valutazione finale ottenuta dagli stessi, a fronte del maggior carico di lavoro conseguente alla mancata sostituzione.

- 17) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da una valutazione complessiva finale inferiore a 100, vengono utilizzate a copertura della somma destinata all'erogazione dei premi individuali, fino a concorrenza massima del 30% di cui al punto 2) del presente accordo.

L'eventuale residuo verrà assegnato al fondo della premialità e fasce dell'anno successivo. Ove le quote non erogate risultino inferiori a quanto stabilito ai sensi del citato art. 2, si provvederà alla necessaria integrazione utilizzando il fondo premialità dell'anno in corso.

- 18) Gli importi di cui al precedente punto 3) saranno erogati secondo gli stessi criteri stabiliti per il pagamento del fondo premialità.

- 19) Le quote economiche teoriche definite con le modalità sopra indicate potranno subire variazioni in aumento o in diminuzione in relazione:

- alle risultanze della determinazione definitiva dei fondi aziendali in base a quanto disposto dalla vigente normativa;
- alla variazione del numero dei dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento;
- a quanto previsto dal precedente articolo 17 del presente accordo.

- 20) Il presente accordo, è convenuto per la definizione dei criteri di riparto della quota del Fondo della premialità e fasce relativa alla quota per la premialità per l'anno 2021 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 dell'anno qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge, ovvero l'aggravarsi dell'emergenza sanitaria tutt'ora in corso, ne comportino la necessità e/o l'opportunità.

- 21) La Direzione Generale si impegna a trasmettere alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali le tabelle riassuntive delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi nella fase intermedia e nella fase finale. Su richiesta della RSU e delle Organizzazioni Sindacali, la Direzione Generale si impegna ad attivare, entro 10 giorni dalla richiesta, uno specifico incontro per esaminare situazioni individuali o collettive che abbiano

determinato una valutazione quantitativa critica. La procedura di cui sopra, relativamente al raggiungimento degli obiettivi nella fase finale, deve essere espletata prima che il Nucleo di Valutazione delle Performance si pronunci ufficialmente sulle percentuali di raggiungimento stesse.

22) Le parti si impegnano a valutare nei prossimi accordi l'eventuale riconoscimento della premialità ad altre tipologie di assenza.

Letto, confermato e sottoscritto

Data

per la Delegazione Trattante aziendale:

per le Organizzazioni Sindacali:

Dott. Piero Frazzi _____

R.S.U. _____

Dott. Giuseppe Merialdi _____

FP C.G.I.L. _____

Dott. Giovanni Ziviani _____

C.I.S.L FP _____

U.I.L. FPL _____

FIALS _____