



**ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA - ANNO 2021**

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. 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. 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;

- in data 17 dicembre 2020 è stato stipulato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza area Funzioni Locali, che all'art. 91 prevede le modalità di costituzione del fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori;

- in materia di retribuzione di risultato trovano, pertanto, applicazione le norme del CCNL 17.12.2020 e le disposizioni sulla valutazione della performance stabilite dalla normativa attualmente vigente;

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 27.01.2021 è stato adottato il Piano della Performance per il triennio 2021 - 2023;

CONSIDERATO CHE

- Con decreto del Direttore Generale n. 133 del 7 aprile 2021 è stato provvisoriamente determinato il fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa per l'anno 2021, nel rispetto della normativa vigente.

La determinazione definitiva del fondo è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento.

- Le eventuali quote residue a consuntivo 2021 dai Fondi di cui agli artt. 90 e 91 CCNL triennio 2016-2018, confluiranno temporaneamente nel Fondo per la retribuzione di risultato 2021 per l'attuazione delle sue finalità 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. 91, co.4, lett. c) C.C.N.L. 17.12.2020, 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 della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti dall'Ente per l'anno 2021, 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 o in attesa di incarico	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.

Nel caso in cui ad un dirigente sia affidata, ai sensi dell'art. 73, co.8, CCNL 17.12.2020, una struttura temporaneamente priva di titolare, al dirigente stesso viene riconosciuta una quota teorica annua aggiuntiva di retribuzione di risultato pari al 50% di quella spettante all'incarico vacante, che sarà corrisposta in proporzione ai mesi di effettiva sostituzione ed al grado di raggiungimento degli obiettivi.

- 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 > 90 a 100	la quota economica è rapportata percentualmente al punteggio raggiunto
da > 80 a 90	90% quota economica
da > 70 a 80	80 % quota economica
da 60 a 70	70% quota economica
< 60	valutazione insufficiente non si percepisce la quota economica
da 0 a 50	valutazione negativa (rilevante ai fini della revoca dell'incarico)

4) Ai sensi dell'art. 30, CCNL 17.12.2020 le parti concordano di riconoscere la maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dal comma 2 dello stesso articolo, a n.1 dirigente PTA individuato, con decisione motivata, dal Collegio di Direzione tra quelli che hanno conseguito le valutazioni più elevate e nel rispetto del principio di rotazione.

Le parti concordano, altresì, che la misura della maggiorazione è pari al 30% del "valore quota" della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti professionali, tecnici e amministrativi.

5) Il pagamento della quota economica sarà erogato entro il mese di giugno 2022, 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 2021, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

6) 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 2021 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, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 8, primo periodo.

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

8) Alle 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 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.

9) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da un punteggio finale inferiore a 100, e gli importi di cui all'art. 91, co.4, lett. c) C.C.N.L. 17.12.2020 verranno ricondotti al fondo di risultato e saranno erogati secondo quanto previsto dall'art 3.

10) 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 da > 90 a 100 raggiunti da xx dirigenti;
- punti da > 80 a 90 raggiunti da xx dirigenti;
- punti da > 70 a 80 raggiunti da xx dirigenti;
- punti da 60 a 70 raggiunti da xx dirigenti;
- punti da > 50 a < 60 raggiunti da xx dirigenti;
- punti da 0 a 50 raggiunti da xx dirigenti;

11) Il presente accordo è convenuto per la definizione dei criteri di riparto del fondo della retribuzione di risultato 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 del 2021 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 2021, 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 aziendale:

per le Organizzazioni Sindacali:

Il Direttore Generale

Per FEDIR Sanità

dott. Piero Frazzi _____

Dr. Samuel Dal Gesso _____

Il Direttore Sanitario

Per FP CGIL

dott. Giuseppe Merialdi _____

D.ssa Francesca Baruffaldi _____

Il Direttore Amministrativo

Per C.I.S.L FP

dott. Giovanni Ziviani _____

D.ssa Angela Raffaella Cremaschini _____

Per UIL FPL

Dr. Cesare Meini _____