



IZSLER IZS_loer RGP
 PROT. N. 8247 DEL 05/04/2023
 3.1.1.0.0/3/2023 - AGD 909

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

**ACCORDO SINDACALE PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI
 ALLA PERFORMANCE AL PERSONALE DIRIGENTE AREA SANITA' - ANNO 2023**

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 dei Conti, 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 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 stabilisce all'art. 7, co.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;

CONSIDERATO CHE

- Ai sensi dell'art. 95, co. 11, del CCNL 2016-2018, dal 2020 e fino all'entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo per la retribuzione di risultato, 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 sottoscritti dalle parti nell'accordo per il riparto della retribuzione del risultato per l'anno 2020 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, co. 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 dell'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 dell'art.1, co. 435 e 435 bis, L. n. 205/2017, 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 2023, 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 raggiunti e qualitativa del contributo e delle capacità, con i criteri ed i punteggi precisati nelle schede individuali.

Agli obiettivi di performance organizzativa (componente A della scheda) sono assegnati complessivamente 70 punti; al contributo ed alle capacità individuali (componente B della scheda) sono complessivamente assegnati 30 punti.

Ai sensi dell'art. 24, co. 1 CCNL 19.12.2019, l'impegno di servizio necessario per raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto (art. 24, co. 2) è negoziato con le OO.SS; le parti ritengono, pertanto, opportuno attivare un percorso che porti alla definizione di un criterio per la quantificazione delle eventuali ore eccedenti l'orario dovuto e alla loro successiva negoziazione.

- 2) 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.

Per la corretta applicazione dell'art. 95, co. 11, CCNL 19.12.2019, l'Istituto si impegna ad una puntuale applicazione dell'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in L. n. 60/2019 (c.d. Decreto Calabria) in merito alla determinazione dei fondi contrattuali, in base alle indicazioni regionali.

La determinazione delle quote economiche individuali teoriche viene quindi effettuata in base ai seguenti coefficienti, in relazione al ruolo e all'incarico dirigenziale assegnato, ai sensi dell'art. 93, co.2 e dell'art. 95, co. 11 CCNL 19.12.2019:



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

tipologia incarico dirigenziale	Veterinario	Sanitario (Chimico/Biologo)
Struttura Complessa	1,20	1,44
Struttura semplice e altissima professionalità (C1)	1,10	1,32
Professionale o in attesa di incarico	1,00	1,20

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 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) e sommato al punteggio di cui al precedente paragrafo, ripartito secondo le modalità condivise con le Organizzazioni Sindacali in proporzione al numero di dirigenti.

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.

Le Organizzazioni Sindacali riceveranno entro il 15 maggio 2024 - e comunque prima dell'erogazione della retribuzione di risultato - comunicazione delle quote teoriche individuali così ricavate per le due professionalità (veterinari e non veterinari).

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

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

- 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 punti 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



da > 50 a 60	non si percepisce la quota economica
da 0 a 50	valutazione negativa (rilevante ai fini della revoca dell'incarico)

4) 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 un punteggio complessivo superiore a 95.

La motivazione sarà resa nota tramite comunicazione nella intranet aziendale e trasmessa alle Organizzazioni Sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di privacy.

Le parti concordano, altresì, che la misura della maggiorazione è pari al 30% del "valore quota" della retribuzione di risultato teorica attribuita ai dirigenti con incarico professionale veterinario.

5) Il pagamento della quota economica sarà erogato entro il mese di giugno 2024, 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 2023, 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 (anche non continuativi) nel 2023.

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

7) Al fine di assicurare una diretta connessione tra l'effettività del contributo agli obiettivi assegnati ed il riconoscimento della retribuzione di risultato, incidono sulla definizione del periodo minimo di cui all'articolo precedente i periodi di fruizione di aspettativa (a titolo esemplificativo: per espletamento periodo di prova o assunzione a tempo determinato presso altro ente, per mandato elettorale/sindacale, per motivi personali), di congedo ex art. 42 D. Lgs. n. 151/2001 fruito in forma continuativa, di distacco, di sospensione dal servizio o altri casi generanti l'astensione dal rapporto di lavoro senza retribuzione.

8) Nella direzione di perseguire obiettivi di sempre maggiore efficienza del personale, fermo restando il rilievo



dell'apporto individuale del lavoratore, generano una riduzione della quota economica le assenze per periodi di aspettativa senza assegni (a titolo esemplificativo: per espletamento periodo di prova o assunzione a tempo determinato presso altro ente, per mandato elettorale/sindacale, per motivi personali), di congedo ex art. 42 D. Lgs. n. 151/2001 fruito in forma continuativa, di distacco, di sospensione dal servizio, di assenza ingiustificata, di congedo parentale e altri istituti ex D. Lgs. N. 151/2001 a tutela della maternità/paternità (diverso da quello obbligatorio e/o interamente retribuito), di permessi non retribuiti fruiti a giornata, di malattia diversa dalla grave patologia o dal ricovero ospedaliero.

È applicata una franchigia complessiva sulle assenze di 25 giorni.

- 9) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da un punteggio finale inferiore a 100, verranno ricondotte al fondo di risultato e saranno erogate secondo gli stessi criteri stabiliti nell'art.11 del presente accordo.
- 10) 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 e comunque prima della sottoscrizione dell'accordo relativo all'anno successivo, i seguenti dati suddivisi per ruolo ed in forma anonima, secondo la seguente tabella dettagliata:

Anno 2023		
Valutazione	VET	SAN(C/B)
100		
99		
98		
.		
.		
.		
90		
.		
.		
.		
.		
.		
.		
<60		

- 11) Gli importi residuati a consuntivo dai Fondi contrattuali ex artt. 94, 95 e 96 CCNL 19.12.2019 relativi al 2022, nonché gli importi di cui all'art. 95, co.4, lett. c), CCNL 19.12.2019 (1% del monte salari anno 1997), ed altri eventuali incrementi del fondo di risultato permanenti o temporanei derivanti da disposizioni di legge, vengono erogati a ciascun dirigente dell'Area Sanità secondo quanto previsto dall'art 3, in base al proprio punteggio



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

complessivo, ottenuto in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e della valutazione qualitativa, e non con i criteri definiti al punto 2 del presente accordo.

- 12) Il presente accordo è convenuto per la definizione dei criteri di riparto del fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2023 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 2023 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 2023, al fine di monitorare l'applicazione dell'accordo e di concordare eventuali modifiche e/o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Data **4 APR 2023**

per la Delegazione Trattante aziendale:

Il Direttore Generale

Dott. Piero Frazzi

Il Direttore Sanitario

Dott. Giuseppe Merialdi

Il Direttore Amministrativo

Dott. Giovanni Ziviani

Il Dirigente U.O. Gestione Risorse Umane

Avv. Gabriele Ceresetti

per le Organizzazioni Sindacali:

Per FVM

Dr. Marco Tamba

Per ANAAO ASSOMED

Dr. Paolo Bonilauri

Per C.G.I.L. - FP

D.ssa Francesca Baruffaldi

Per CISL FP/CISL Medici

Dr. Marcellino Marroccoli