



IZSLER IZS_loer RGP
 PROT. N. 8249 DEL 05/04/2023
 3.1.1.0.0/1/2023 - 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 - ANNO 2023**

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, la RSU e le Organizzazioni Sindacali CGIL FP, CISL FPS 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 2 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021 che prevede i seguenti fondi contrattuali:
 - art. 102: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali;
 - art. 103: Fondo premialità e condizioni di lavoro;
- nell'ambito del fondo ex art.103 sono allocate specifiche risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale;

EVIDENZIATO CHE

il CCNL, all'art.103, comma 9, lett. c, prevede che ai premi correlati alla performance (organizzativa ed individuale) è comunque destinato, in sede di contrattazione collettiva integrativa, un impegno non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) Il personale 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.
- 2) 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;



- 3) Partecipano all'attribuzione dei primi correlati alla performance i dipendenti il cui rapporto di lavoro, indeterminato e determinato, abbia durata, nel corso dell'anno 2023, non inferiore a 3 mesi (anche non continuativi).
- 4) In considerazione del nuovo sistema di qualificazione professionale del personale non dirigente, introdotto dal C.C.N.L. 2.11.2022, la determinazione delle quote economiche individuali teoriche viene effettuata in base all'area di inquadramento di ciascun dipendente, a seguito della determinazione di un coefficiente che serve ad attribuire un peso differenziato a ciascuna area.

I coefficienti così determinati sono i seguenti:

area del personale di supporto (ex cat. A e B)	1,000
area degli operatori (ex cat. BS)	1,040
area degli assistenti (ex cat. C)	1,150
area dei professionisti della salute e dei funzionari	1,250

In sede di prima applicazione del CCNL 2.11.2022, per il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari - ex cat. Ds ad esaurimento, trova applicazione il coefficiente 1,340.

A ciascun dipendente viene attribuito il coefficiente in relazione all'area di inquadramento, riproporzionandolo per i dipendenti part - time; tutti i coefficienti così attribuiti vengono sommati.

Il fondo 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 premialità individuale.

- 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) 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 inidonea alla percezione della quota economica
da 0 a < 50	valutazione negativa

- 7) Al fine di assicurare una diretta connessione tra l'effettività del contributo agli obiettivi assegnati e i riconoscimenti retributivi premiali, incidono sulla definizione del periodo minimo di cui all'art.3 i periodi di fruizione di aspettativa, di congedo ex art.42 D.Lgs. n.151/2001 fruito in forma continuativa, di distacco, di sospensione dal servizio o altri congedi e aspettative generanti l'astensione del rapporto di lavoro senza retribuzione.
- 8) Nella direzione di perseguire obiettivi di sempre maggiore efficienza e per disincentivare elevati tassi di assenza del personale, fermo restando il rilievo dell'apporto individuale del lavoratore, generano una riduzione della quota economica le assenze, computate su 365 giorni, di cui al punto n.7 e quelle dettagliate nell'allegato A, unito al presente accordo a costituire parte integrale e sostanziale; ogni altra assenza non genera decurtazione alcuna. Si applica una franchigia complessiva sulle assenze di 25 giorni.
- 9) In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L. 21.05.2018, non disapplicato, ad una percentuale massima del 3% del personale è riconosciuto il premio individuale in quanto ha raggiunto i migliori risultati di performance individuale. Le parti convengono che l'attribuzione avvenga tra i diversi ruoli (sanitario, tecnico ed amministrativo) nel rispetto della densità degli stessi, dividendo il numero dei premi conferibili tra di essi in proporzione della consistenza numerica del personale beneficiario della retribuzione premiale nell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità più vicina e secondo il principio del maggior resto.
- 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 (al netto di ferie e festività soppresse) e i giorni di effettivo servizio.

Qualora, in base ai criteri precedenti, venisse individuato un numero di dipendenti superiore al 3%, si applicherà l'ulteriore criterio dell'appartenenza alla struttura che ha ottenuto la miglior Performance Organizzativa. L'attribuzione del suddetto premio deve essere adeguatamente motivata.



- 10) La prima quota, complessivamente pari al 50% della quota teorica individuale relativa alla performance complessiva, sarà erogata in acconto con la mensilità di settembre 2023, 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.
- 11) Il saldo della quota relativa alla performance complessiva e l'importo relativo al riconoscimento del premio individuale saranno erogati entro il mese di aprile 2024 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.
Al personale assunto a tempo determinato la quota economica spettante verrà corrisposta a saldo entro il mese di aprile 2024, senza step intermedi.
- 12) Le risorse da destinare ai premi correlati alle performance relativi all'anno 2023 sono quantificati con specifico provvedimento nel rispetto della normativa vigente, salva diversa successiva determinazione delle parti, nell'ambito della contrattazione collettiva; a dette somme devono aggiungersi:
- 13) Il presente accordo è convenuto per la definizione dei criteri di riparto della quota di premialità 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 dell'anno qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge, ovvero esigenze scaturenti dalla contrattazione collettiva ne comportino la necessità e/o l'opportunità.
- 14) Le parti danno atto che nel 2023 trova applicazione, per il personale destinatario della presente intesa, l'accordo, già sottoscritto in data 29.11.2022, relativo alla correlazione tra compensi connessi alla performance e compensi ex art.113 D.Lgs. n.50/2016.
- 15) 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.
- 16) Il presente accordo si applica al personale di comparto di cui al CCNL 02.11.2022; all'erogazione della premialità ai dipendenti assunti a tempo determinato su fonti di finanziamento come indicate nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si provvederà con risorse a valere sugli stessi finanziamenti e nel limite degli stessi.



Al personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria si applica, sussistendone le condizioni, l'art. 13 del CCNL 19.7.2019, secondo i criteri stabiliti in eventuale specifico accordo sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto

Data **4 APR 2023**

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 _____

Avv. Gabriele Ceresetti _____

FIALS _____

CAUSALE ASSENZA

ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI ART.18 L.183/2010 ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO

ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI INCARICO DG/DS/DA AZIENDA SSN

ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI INCARICO T.D. C/O ALTRO ENTE

ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI PERIODO DI PROVA ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO

ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI MOTIVI PERSONALI/FAMILIARI (12 MESI NEL TRIENNIO)

ASSENZA NON GIUSTIFICATA

COMANDO AD ALTRO ENTE NON RETRIBUITO

CONGEDO MALATTIA FIGLIO 0 - 3 ANNI RETRIBUITO

CONGEDO MALATTIA FIGLIO NON RETRIBUITO

CONGEDO PARENTALE - GIORNATA INTERA

CONGEDO PARENTALE 0% - GG INTERA

CONGEDO PARENTALE 30% - GG INTERA

CONGEDO PER LA FORMAZIONE SENZA ASSEGNI

COVID CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO 50%

L.104 CONGEDO BIENNALE PER GRAVI MOTIVI

MALATTIA

PERMESSO NON RETRIBUITO

SCIOPERO A GG

SOSPENSIONE DL 44/2021 ART. 4 (COVID)

SM
Q *ln* *h* *gs*
C *pel*

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]