



e della connessa pesatura economica, con impegno ad avere particolare riguardo alla peculiare articolazione territoriale su sedi dell'Ente.

Le parti convengono, contestualmente, di non provvedere alla individuazione e destinazione delle necessarie risorse per l'incremento dell'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base ex art.32, comma 8 CCNL 2.11.2022;

- Con riguardo alle risorse destinate ai differenziali economici di professionalità (ex fasce economiche), le parti convengono, anche alla luce delle previsioni di cessazione e dell'applicazione 19, comma 6 CCNL 2.11.2022 (congiuntamente all'art. 20, comma 4), un idoneo incremento, attraverso trasferimenti nell'ambito del medesimo fondo ex art.102 CCNL 2.11.2022 (pari a € 20.270,77) e dal fondo ex art.103 CCNL 2.11.2022 (pari a € 60.877,26), onde assicurare, nel triennio 2023 - 2025, l'attribuzione di differenziali economici per un valore complessivo di € 210.000, come meglio dettagliato nell'art.5 del presente CCIA.
- Le parti danno atto che il sistema incentivante dell'Istituto si completa, sussistendone le condizioni, con l'incremento temporaneo del Fondo ex art.103 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, 1° biennio economico, non disapplicato.

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Le parti convengono che, per l'anno 2024, l'attribuzione dei premi correlati alla performance è regolata dai criteri di seguito dettagliati. Per le successive annualità, modifiche a quanto di seguito precisato sono condizionate a specifici e separati accordi in materia.

4.1 Soggetti beneficiari

- 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.
- 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;

- Partecipano all'attribuzione dei primi correlati alla performance i dipendenti il cui rapporto di lavoro, indeterminato e determinato, abbia durata, nel corso dell'anno 2024, non inferiore a 3 mesi (anche non continuativi).
- 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)	1,050
area degli operatori (ex cat. BS)	1,100
area degli assistenti (ex cat. C)	1,200
area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D e Ds)	1,350

- 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.

4.2 Definizione delle somme a titolo di premialità

- 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.



- 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

- 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.
- 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 precedente, nonché le aspettative, i congedi e le assenze comunque denominate che non determinano la corresponsione della retribuzione.

4.3 Differenziazione del premio individuale

[Handwritten signatures and initials: S, M, EM, GA]



- 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, professionale, 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.

4.4. Criteri di liquidazione delle somme

- La prima quota, complessivamente pari al 50% della quota teorica individuale relativa alla performance complessiva, sarà erogata in acconto con la mensilità di settembre 2024, 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.
- Il saldo della quota relativa alla performance complessiva e l'importo relativo al riconoscimento del premio individuale saranno erogati entro il mese di aprile 2025 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 2025, senza step intermedi.

4.5 Altre disposizioni

- 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 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;
- 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. L'IZSLER s'impegna ad idonea informativa alla RSU e alle OO.SS. di eventuali condizioni ostative al riconoscimento della premialità a detto personale.

ART. 5 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

5.1 Premessa

Le parti danno atto del quadro normativo in materia di progressioni economiche all'interno delle aree, succintamente compendiate come segue:

- visto l'art.23 del D. Lgs n.150/2009, con particolare riguardo a quanto previsto al comma 2 in punto di attribuzione in modo selettivo ad una quota limitata di lavoratori delle progressioni economiche, anche alla luce dell'interpretazione resa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali – prot. N.30823 del 05/07/2019 e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria dello Stato prot. N.179263 del 02/07/2019;