



**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 DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA - ANNO 2024**

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 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 10 agosto 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione della composizione delle aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021 (triennio 2019-2021), il quale all'art. 2, co.3 conferma 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;

CONSIDERATO CHE

- Le eventuali quote residue a consuntivo 2024 dai Fondi di cui agli artt. 90 e 91 CCNL triennio 2016-2018, confluiranno temporaneamente nel Fondo per la retribuzione di risultato 2024 per l'attuazione delle sue finalità e, se non utilizzate, riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo.
- Il quadro del sistema incentivante dell'Istituto si completa con l'eventuale 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 2024, 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 di cui il soggetto è titolare:

tipologia incarico dirigenziale	coefficiente
professionale o in attesa di incarico	1,00
struttura semplice	1,50
struttura complessa	1,80

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.

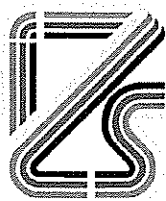
Ogni Dirigente ha diritto ad una sola quota teorica individuale calcolata come sopra illustrato.

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

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, a valere sulle risorse di cui all'art.91, co.8, 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 una valutazione pari o superiore a 92/100 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 2025, 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 2024, 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 2024.

L'astensione obbligatoria per maternità cui al DL.g.s. n. 151/2001 è considerata convenzionalmente presenza.

Nel caso in cui non si procedesse alla sostituzione di dirigente assente, 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.

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 al periodo 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 diversi dalla fattispecie di cui sopra.

- 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 2024 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 2024 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 2024, al fine di monitorare l'applicazione dell'accordo e di concordare eventuali modifiche e/o integrazioni.

per la Delegazione Trattante aziendale:

Il Direttore Generale

Dr. Giorgio Varisco

Il Direttore Sanitario

per le Organizzazioni Sindacali:

Per C.G.I.L. - FP

Dr.ssa Francesca Baruffaldi

Per CISL FP/CISL Medici



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

Dr. Giuseppe Merialdi

Dr. Marcellino Maroccoli

Il Direttore Amministrativo

Per UIL FPL

Dr. Giovanni Ziviani

Dr. Cesare Meini

Per FEDIRETS

Dr.ssa Paola Maria Menni

