



IZSLER IZS_loer RGP
 PROT. N.11827 DEL 03/06/2025
 3.1.1.0.0/1/2025 - 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 DEL COMPARTO SANITÀ – SEZIONE DEL PERSONALE DEL RUOLO DELLA RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA RICERCA SANITARIA – ANNO 2025

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

- la legge 205/2017 ha istituito il ruolo non dirigenziale del personale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto;
- il DM 164/2019 definisce le modalità e i criteri di valutazione di detto personale;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità – Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 21 febbraio 2024 che disciplina, sotto l'aspetto giuridico e del trattamento economico, i profili professionali del "Ricercatore sanitario" e quello del "Collaboratore professionale di ricerca sanitaria".

RICHIAMATI:

- gli artt. 2 e 7 del Decreto 20 novembre 2019 n. 164 del Ministero della Salute ai sensi dei quali il personale rientrante nel profilo di Ricercatore Sanitario e di Collaboratore della ricerca sanitaria è soggetto alla valutazione annuale da parte del Direttore Generale. I criteri per la valutazione annuale di cui al comma 1 art. 5 dello stesso decreto sono definiti da un nucleo di valutazione (NV PRS), nominato dal direttore generale, che lo presiede e composto da due componenti dallo stesso nominati tra i dirigenti dell'istituto;
- gli artt. 17 e 18 del CCNL che disciplinano i criteri per l'individuazione delle risorse da destinare alla corresponsione dei premi correlati alla performance.

PRESO ATTO CHE:

Sulla base della normativa richiamata nelle premesse, l'Istituto si è dotato di un regolamento interno, che definisce l'architettura gestionale e metodologica della valutazione del personale in argomento, attraverso una metodologia uniforme anche se opportunamente differenziata nell'oggetto della valutazione in funzione delle distinte figure professionali coinvolte.



EVIDENZIATO CHE

Il CCNL di cui sopra:

- all'art. 14 lett d) rubricato "struttura della retribuzione" prevede, tra le altre voci, i premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- all'art. 17 rubricato "premi correlati alla performance" individua, in quota parte, l'attribuzione dei relativi premi per la performance organizzativa ed individuale;
- all'art. 18 rubricato "limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici" definisce il limite delle risorse da destinare ai trattamenti economici previsti.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) Tutto il personale della "Piramide" partecipa alla realizzazione degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale, sulla base di criteri predeterminati e resi pubblici dall'Istituto, individuati in base alla programmazione della ricerca;
- 2) Partecipano all'attribuzione dei premi correlati alla performance i dipendenti della sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, il cui rapporto di lavoro, a tempo indeterminato e/o determinato, abbia durata, nel corso dell'anno, non inferiore a 3 mesi;
- 3) Le quote annue economiche individuali teoriche vengono quantificate in:

€ 2.130,00 per i Collaboratori della ricerca

€ 2.130,00 per i Ricercatori sanitari;

L'erogazione della premialità avviene, per ciascun dipendente "Piramidato", 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. Agli obiettivi di performance relativi alla valutazione quantitativa (componente A) sono assegnati complessivamente 85 punti; alla valutazione qualitativa, relativamente alle aree di attenzione coinvolte (componente B) sono complessivamente assegnati 15 punti.

Si applica quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato presso l'Istituto per il personale del Comparto oltre al DM 164/2019. I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono erogati a ciascun dipendente in relazione agli esiti dell'istruttoria di valutazione operata su base annuale dal NV PRS e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP), secondo quanto indicato nel regolamento.

- 4) 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 non idonea alla percezione della quota economica
da 0 a < 50	valutazione negativa

5) Nell'intento 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, e 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. 2, generando una riduzione della quota economica le assenze effettuate nel corso dell'anno. Saranno considerate presenza, ai fini del presente accordo, le ferie e le festività, i congedi di maternità o di paternità "astensione obbligatoria" compresa l'interdizione per gravidanza a rischio, l'infortunio sul lavoro, i permessi sindacali.

Viene applicata una franchigia pari a 25 giorni lavorativi per le assenze occorse nel corso dell'anno solare;

6) La prima quota, complessivamente pari al 50% della quota teorica individuale relativa alla performance complessiva, sarà erogata in acconto con la mensilità di settembre 2025, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine;

7) Il saldo della quota relativa alla performance complessiva e l'importo relativo al riconoscimento del premio individuale saranno erogati entro il mese di aprile 2026 salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine. Detti pagamenti saranno effettuati a conclusione dell'iter di valutazione, che prevede una preliminare valutazione per gli aspetti tecnici da parte del NV PRS e una successiva validazione da parte del NVP, 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 complessiva, si provvederà al conguaglio negativo nel primo mese utile.

Al personale assunto a tempo determinato la quota economica spettante verrà corrisposta a saldo entro il mese di aprile 2026, senza step intermedi;

8) Il presente accordo è convenuto per la definizione della quota di premialità per l'anno 2025 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;

- 9) La Direzione Generale si impegna a trasmettere alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali le tabelle riassuntive delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi valutati dal NVP;
- 10) Il presente accordo si applica al personale della ricerca di cui al CCNL 21.02.2024; all'erogazione della premialità si provvede nel limite della quota specificatamente individuata con provvedimento separato e trova copertura nell'ambito dei finanziamenti ministeriali riconosciuti annualmente a questo Istituto, come riportati nel PTFP;
- 11) Come previsto dal CCNL 21.02.2024 le risorse destinate alla corresponsione dei premi legati alla performance non comportano la costituzione di apposito fondo. Eventuali residui derivanti dal parziale/non raggiungimento degli obiettivi o ad altro titolo, rispetto alle quote teoriche iniziali, comportano la corrispondente riduzione delle risorse che saranno liquidate;
- 12) Per quanto non espressamente riportato nel presente accordo si rinvia alle disposizioni previste nell'accordo sindacale per la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per il personale del comparto, nel CCNL 21.02.2024 relativo al personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria (triennio 2019-2021) e al D.M. 164/2019.

30 MAG 2025

Letto, confermato e sottoscritto

Data

per la Delegazione Trattante aziendale

per le Organizzazioni Sindacali:

Direttore Generale

Dott. Giorgio Varisco

R.S.U.

Direttore Amministrativo

Dott. Luigi Faccincani

F.R.C.G.I.L.

Dirigente Responsabile U.O. Gestione Risorse Umane

Dott. Giovanni Ziviani

C.I.S.L. FP

FIALS