



IZSLER IZS\_loer RGP  
 PROT. N.9270 DEL 22/04/2026  
 3.1.1.0.0/4/2026 – AGD 909



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

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ - ANNO 2026

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna, le Organizzazioni Sindacali ANAAO ASSOMED, FVM e CISL FP sottoscrivono, al termine della contrattazione, la seguente 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 28 ottobre 2025 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2025-2027), il quale conferma all'art. 7 che i dirigenti veterinari e sanitari delle amministrazioni del comparto sanità afferiscono all'area della Sanità;
- in data 27 febbraio 2026 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità – Triennio 2022-2024, che conferma all'art. 18 le modalità di costituzione ed utilizzo del "Fondo per la retribuzione di risultato" di cui all'art. 95 CCNL 2016-2018 e s.m.i. di cui all'art. 74 CCNL 2019-2021 e specifica che i fondi destinati alla retribuzione degli incarichi, alla retribuzione delle condizioni di lavoro e alla retribuzione di risultato devono essere stabilmente incrementati, rispettivamente, delle seguenti risorse annue pro-capite:
  - € 1.597,70 per il Fondo incarichi (art. 18, c. 1, lett. a);
  - € 344,50 per il Fondo condizioni di lavoro (art. 18, c. 2, lett. a);
  - € 130,00 per il Fondo risultato (art. 18, c. 3, lett. a);
- nonché delle ulteriori risorse da destinare, dal 31 dicembre 2024 e a valere dal 2025, agli incrementi dell'indennità di specificità medica, veterinaria e sanitaria di cui all'art. 15 del medesimo CCNL;
- in materia di retribuzione di risultato trovano, pertanto, applicazione le norme del CCNL 2022-2024 e le disposizioni sulla valutazione della performance stabilite dalla normativa attualmente vigente e opportunamente recepite nel Sistema di Misurazione di Valutazione della Performance (SMVP)



dell'Istituto;

#### CONSIDERATO CHE

- ai sensi dell'art. 74, comma 4 del CCNL 2019-2021 le parti hanno convenuto di uniformare le quote di riparto tra i Dirigenti Sanitari e i Dirigenti Veterinari;
- secondo quanto previsto dagli artt. 72 comma 3 (fondo per la retribuzione degli incarichi) e 73 comma 5 (fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 2016-2018, fermo restando che tali fondi devono essere integralmente utilizzati, eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili in tali fondi sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato 2026 e riassegnate ai fondi di pertinenza dall'anno successivo;
- le risorse residue del fondo sono redistribuite in modo proporzionale alla quota di raggiungimento degli obiettivi di performance di ciascun dirigente;
- il quadro del sistema incentivante dell'istituto si completa con l'eventuale incremento temporaneo del Fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 74 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) del 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 da successive ulteriori previsioni normative;
- **tenuto conto che** con nota già trasmessa alle Direzioni competenti in data 02/03/2026 è stata richiesta la rideterminazione dei suddetti fondi alla luce della nuova disciplina contrattuale, e che **allo stato non risulta pervenuto l'adeguamento formale**, si precisa che la rideterminazione dei fondi per gli anni 2024 e 2025 sarà inserita nel Decreto del DG per la determinazione dei fondi provvisori per l'anno 2026 in tempo utile per liquidare i residui dei fondi così rideterminati con il saldo di risultato relativo alla annualità 2025 (liquidato a giugno 2026);

#### CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) Il personale della Dirigenza Area Sanità partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti dall'Ente per l'anno 2026, 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. 27, comma 3 del CCNL 2019-2021, l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto dal comma 2 dello stesso articolo (38 ore) tenuto conto del successivo comma 6, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi da realizzare. Esso è definito, per ciascun dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale ed un valore divisore pari a 40. La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 CCNL 2019-2021 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art. 75 comma 3 CCNL 2019-2021 e di cui all'art. 72, comma 3 CCNL 2019-2021, secondo periodo. Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti Area Sanità in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Il numero di ore sarà comunicato alle OO.SS., congiuntamente all'importo dei residui di cui all'art. 73, comma 5 (residui fondo condizioni di lavoro) del CCNL 2019-2021.

- 2) Il Fondo per la retribuzione di risultato viene suddiviso con riferimento al personale Dirigente Area Sanità in servizio nel corso dell'anno di riferimento.

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) e del D.L. n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020 e dell'art.1, commi 435 e 435 bis, L. n. 205/2017 (c.d. Decreto Gelli) in merito alla determinazione dei fondi contrattuali, in base alle indicazioni Ministeriali e regionali che verranno fornite.

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
Struttura complessa	1,20
Struttura semplice e altissima professionalità (C1)	1,10
Professionale o in attesa di incarico	1,00



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.

- 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	Importo erogato
Valutazione quantitativa dei risultati + valutazione qualitativa contributo e capacità	
da > 90 a 100	Quota economica rapportata al punteggio raggiunto
da > 80 a 90	90% della quota economica
da > 70 a 80	80% della quota economica
da > 60 a 70	70% della quota economica
da > 50 a 60	valutazione non idonea alla percezione della quota economica
da 0 a < 50	valutazione negativa (rilevante ai fini della revoca dell'incarico)

- 4) Ai sensi dell'art. 70, comma 8 del CCNL 2019-2021, le parti concordano che la quota massima di dirigenti dell'Area Sanità cui attribuire la maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dal comma 6 dello stesso articolo, è pari a 5 e che i dirigenti destinatari di tale maggiorazione sono individuati, con decisione motivata, dal Collegio di Direzione tra quelli che hanno conseguito un



punteggio complessivo superiore a 95/100.

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.

Il punteggio relativo alla quota di maggiorazione 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.

Le Organizzazioni Sindacali riceveranno entro il 15 maggio - e comunque prima dell'erogazione della retribuzione di risultato - comunicazione delle quote teoriche individuali così ricavate.

5) Il pagamento della quota economica sarà erogato entro il mese di giugno 2027, 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 2026, 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/paternità 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 2026.

Nel caso in cui non si procedesse alla sostituzione del dirigente assente, la parte di quota non erogata 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 ovvero frazionata, 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 effettuate nel corso dell'anno.

Sono considerate convenzionalmente presenza, ai fini del presente accordo, le ferie e le festività, il congedo di maternità o di paternità "astensione obbligatoria", ivi compresa l'interdizione per gravidanza a rischio, di cui al D.Lgs. 151/2001, l'infortunio sul lavoro e i permessi sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i. e le altre assenze previste dal CCNL 2019-2021 di cui agli artt. 35,36 e 39.

È applicata una franchigia complessiva, pari a 25 giorni, sulle assenze diverse dalla fattispecie di cui al punto 7.

- 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 2026		
Valutazione	VET	SAN (C/B)
100		
99		
98		
-		
-		
-		
90		
-		
-		



-		
-		
-		
-		
<60		

11) Gli importi residuati a consuntivo dai Fondi contrattuali previsti dagli artt. 72, 73 e 74 del CCNL 2019-2021, i quali confermano le modalità di costituzione ed utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 CCNL 2016-2018 relativi al 2026, nonché gli importi di cui all'art. 95, co.4, lett. c) CCNL 2016-2018 (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 del presente accordo, in base al proprio punteggio complessivo, ottenuto in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e della valutazione qualitativa.

12) le parti convengono che l'applicazione del presente accordo è subordinata alla preventiva rideterminazione dei fondi riferiti alle annualità 2024 e 2025 come premesso e considerato nel presente accordo;

13) Il presente accordo è convenuto per la definizione dei criteri di riparto del fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2026 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 2026 qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità.

Le parti si riservano un eventuale incontro da concordare entro la fine del 2026 al fine di monitorare l'applicazione dell'accordo e di apportare eventuali modifiche e/o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante

Dott. Giorgio Varisco

Dott. Giovanni Loris Alborali

Per le Organizzazioni Sindacali

ANAAO

FVM



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

Dott. Luigi Faccincani

CISL

Dott. Giovanni Ziviani