



ACCORDO SINDACALE PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ - ANNO 2026

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna, la RSU e le Organizzazioni Sindacali CISL e FIALS 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 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 27 ottobre 2025 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità – Triennio 2022-2024 (di seguito CCNL) – e prevede i seguenti fondi contrattuali:
 - art. 63: Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali;
 - art. 64: Fondo premialità e condizioni di lavoro;
- nell'ambito del fondo ex art. 64 sono allocate specifiche risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale;

EVIDENZIATO CHE

l'art. 103 comma 9, lett. c) del CCNL 2019-2021 prevede che ai premi correlati alla performance organizzativa o 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 2026, non inferiore a 3 mesi (anche non continuativi).
- 4) 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 dei professionisti della salute e dei funzionari	1,350
Area degli assistenti	1,200
Area degli operatori	1,100
Area del personale di supporto	1,050

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 quantitativa (componente A) sono



assegnati complessivamente 85 punti; alla valutazione qualitativa, relativamente alle aree di attenzione coinvolte (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 impegno assicurato	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

- 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 fruita in forma continuativa ovvero frazionata, 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 tutte le assenze effettuate nel corso dell'anno, computate su 365 giorni.
- Saranno considerate convenzionalmente presenza, ai fini del presente accordo, le ferie e le festività, i



congedi di maternità, paternità, "astensione obbligatoria" ivi compresa l'interdizione per gravidanza a rischio, di cui al D.lgs. 151/2001 ai sensi di quanto disposto dall'art. 44 CCNL 2022-2024, l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 42 CCNL 2022-2024, i permessi sindacali ed i permessi di cui agli artt. 39 e 41 CCNL 2022-2024 e art. 53 CCNL 2019-2021.

Si applica una franchigia complessiva di 25 giorni lavorativi sulle assenze occorse nell'anno solare come sopra regolamentate.

- 9) In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 CCNL 2016-2018, 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.

- 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 2026, 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 maggio 2027 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 2027, senza step intermedi.

- 12) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da un punteggio finale inferiore a 100, verranno ricondotte al fondo della premialità e saranno erogate secondo gli stessi criteri previsti al punto 6.
- 13) Il presente accordo è convenuto per la definizione dei criteri di riparto della quota di premialità 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 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) 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 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.
- 15) Il presente accordo si applica al personale di comparto di cui al CCNL 2022-2024. L'erogazione della premialità ai dipendenti assunti a tempo determinato, i cui oneri sono coperti da finanziamenti in conto esercizio a favore dell'IZSLER, diversi dall'erogazione annuale dello Stato, è coperta con le risorse a valere sugli stessi finanziamenti e nel limite degli stessi. L'IZSLER si impegna ad idonea informativa alla RSU e alle OO.SS. di eventuali condizioni ostative al riconoscimento della premialità a detto personale.



Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante

Per la RSU e le Organizzazioni Sindacali

Dott. Giorgio Varisco _____

RSU _____

Dott. Giovanni Loris Alborali _____

CISL _____

Dott. Luigi Faccincani _____

FIALS _____

Dott. Giovanni Ziviani _____