



ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA - ANNO 2026

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna, le Organizzazioni Sindacali FEDIR e CISL 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 amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità afferiscono all'Area delle Funzioni Locali;
- in data 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni Locali – Triennio 2022-2024, che conferma all'art. 33 le modalità di costituzione ed utilizzo del "Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori" di cui all'art. 91 del CCNL 2016-2018 e s.m.i. di cui all'art. 52, comma 2 del CCNL 2019-2021;
- 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

- stante l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza, eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultino ancora disponibili nei fondi di cui agli artt. 90 (Fondo retribuzione di posizione) e 91 (fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori) saranno temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato 2026 e successivamente



riassegnate ai fondi di pertinenza dall'anno successivo;

- le risorse residue 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 una quota massima dell'1% del monte salari erogabile, a consuntivo, in caso di positivo risultato di esercizio, ai sensi dell'art. 91 comma 4, lett. c) del CCNL 2016-2018, 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 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.

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

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	1,80
Struttura semplice	1,50
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	
Valutazione quantitativa dei risultati + valutazione qualitativa contributo e capacità	Importo erogato
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. 13 del CCNL 2022-2024, 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 90/100 e nel rispetto del principio di rotazione.

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 20% del "valore quota" della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti professionali, tecnici e amministrativi.

- 5) Nel caso in cui ad un dirigente sia affidata, ai sensi dell'art. 73, comma 8 del CCNL 2016-2018, 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, comma 8 lett. d) CCNL 2016-2018, 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.
- 6) 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 (NVP) sulla valutazione quantitativa e qualitativa dei singoli Dirigenti per il 2026, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.
- 7) 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.

L'astensione obbligatoria per maternità cui al D.lgs. n. 151/2001 è considerata convenzionalmente presenza.

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 PTA della struttura, se presenti; in assenza di altri Dirigenti PTA viene ricondotta al fondo di risultato.
- 8) 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 ovvero frazionata, di distacco, di sospensione dal servizio o altri casi generanti l'astensione dal rapporto di lavoro senza retribuzione.

- 9) 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, i permessi sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi di cui agli artt. 27 CCNL 2016-2018, 18 CCNL 2019-2021 e 11 CCNL 2022-2024.

È applicata una franchigia complessiva, pari a 25 giorni, sulle assenze diverse dalle fattispecie di cui al punto 9.

- 10) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da un punteggio finale inferiore a 100, e gli importi di cui all'art. 91, comma 4, lett. c) CCNL 2016-2018, verranno ricondotti al fondo di risultato e saranno erogati secondo quanto previsto dall'art. 3 del presente accordo.

- 11) 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;

- 12) 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 concordare eventuali modifiche e/o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante

Per le Organizzazioni Sindacali

Dott. Giorgio Varisco _____

FEDIR _____

Dott. Giovanni Loris Alborali _____

CISL _____

Dott. Luigi Faccincani _____

Dott. Giovanni Ziviani _____