

**VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE
IN DATA 27 GIUGNO 2018**

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventisette del mese di giugno, alle ore 15.00, presso l'aula Zaffiro della sede dell'Istituto, si sono riunite le delegazioni sindacali della dirigenza e la delegazione di parte pubblica - previa convocazione con nota del 21/06/2018 (prot. n. 10683) - per la trattazione dei seguenti punti all'ordine del giorno:

- retribuzione di risultato 2017.

Alle ore 15.20 si apre la discussione.

E' presente per la FP CGIL:

- Pancrazio Cordone

E' presente per la CISL FP:

- Giuseppe Iodice
- Marco Clemente

Sono presenti per la CGIL Dirigenti:

- Maria Teresa Mercante
- Luigi Possenti (alle ore 15.50)

Sono presenti per la UIL Dirigenti:

- Nicola Ferri

Sono presenti per la Anaa Assomed Dirigenti:

- Elisabetta Di Giannatale

E' presente per la CISL Dirigenti (alle ore 15.30):

- Antonio Ricci

E' presente per la FVM Dirigenti (alle ore 15.40):

- Alessandra Paolini

Sono presenti, per la parte pubblica:

- Mauro Mattioli, Direttore Generale
- Nicola D'Alterio, Direttore Sanitario
- Luca Di Tommaso, Responsabile Reparto Risorse Umane

Segretaria verbalizzante:

- Monia Pecorale, Bibliotecario, documentalista e divulgatore sanitario.

In apertura della seduta, il Direttore Generale esprime la necessità di approvare le ipotesi di accordo integrativo aziendale per l'anno 2017 per la dirigenza veterinaria e SPTA, così da sottoporla alla certificazione del Collegio dei Revisori che sarà presente in Istituto venerdì 29 giugno p.v. e procedere all'erogazione della retribuzione di risultato con la prossima mensilità. Il



Direttore informa che sono pervenute richieste di chiarimento da parte della FVM e CGIL Veterinari. L'Amministrazione precisa che come già evidenziato con apposite email, si è data risposta ai quesiti sostanziali in modo che si ritiene esaustivo ai fini della comprensione delle partite economiche, mentre le residue informazioni di dettaglio che non è stato possibile elaborare visti i tempi stretti, saranno fornite nel brevissimo periodo. Ribadisce, altresì, che non è possibile ad oggi, procedere ad un incremento dei fondi dal momento che il numero dei dirigenti veterinari permane inferiore rispetto a quello preso a riferimento per la relativa costituzione (n. 37). Sottolinea, infine, che tutte le informazioni di merito possono essere desunte dalle deliberazioni e alle relazioni certificate dall'organo di controllo. Si passa all'illustrazione delle ipotesi di accordo integrativo aziendale inviate con email il 21 giugno 2018.

La FVM, in merito alle richieste inoltrate, chiarisce che le informazioni a chiarimento dei quesiti posti sono state inviate troppo a ridosso della trattativa odierna e non ritiene, comunque, indispensabile la sottoscrizione dell'accordo.

L'Amministrazione chiarisce che l'utilizzo dei fondi di cui alle ipotesi di accordo è materia di contrattazione e l'accordo, pertanto, è indispensabile.

La FVM ringrazia per le informazioni rese alle ore 13.00 e, comunque, chiede la ricostruzione analitica dei fondi della dirigenza veterinaria nella parte ancora non fornita dall'Amministrazione.

La FP CGIL invita le altre OO.SS. a non abdicare al proprio ruolo che è quello di contrattare.

Il tavolo, ad esclusione della FVM, approva le ipotesi di accordo integrativo aziendale delle aree medico-veterinarie e SPTA per l'anno 2017, come da testi allegati al presente verbale.

Le parti decidono che qualora le ipotesi venissero certificate dal Collegio dei Revisori, per l'invio delle stesse all'ARAN non sarà necessario un ulteriore incontro per la sottoscrizione definitiva dell'accordo.

Alle ore 16.15 la riunione è sciolta.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la FP CGIL:

- Pancrazio Cordone 

Per la CISL FP:

- Giuseppe Iodice 

- Marco Clemente 

Per la CGIL Dirigenti:

- Maria Teresa Mercante 

- Luigi Possenti 

Per la UIL Dirigenti:

- Nicola Ferri 

Per la Anao Assomed Dirigenti:

- Elisabetta Di Giannatale *Elisabetta Di Giannatale*

Per la CISL Dirigenti:

- Antonio Ricci *Antonio Ricci*

Per la FVM Dirigenti:

- Alessandra Paolini *Alessandra Paolini*

Per la parte pubblica:

- Mauro Mattioli

- Nicola D'Alterio *Nicola D'Alterio*

- Luca Di Tommaso

Segretaria verbalizzante:

- Monia Pecorale *Monia Pecorale*

ee

of

an

ny

4

9

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELL'ABRUZZO E DEL MOLISE

"G. CAPORALE"

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER L'ANNO 2017

PERSONALE DELL'AREA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Visti:

- la disciplina dei fondi relativi alla dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa degli Istituti Zooprofilattici (artt. 58-61 CCNL 5/12/1996 così come modificato ed integrato con i successivi CCNL);
- il vigente regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Istituto;
- l'accordo integrativo sottoscritto in data 2 agosto 2017 recante le modalità di assegnazione della retribuzione di risultato al personale della Dirigenza SPTA dell'Istituto relativamente all'anno 2016;
- la deliberazione in data 25 gennaio 2018 n. 24, di determinazione definitiva, per l'anno 2017, dei fondi della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa ex artt. 8, 9 e 10 CCNL 06/05/2010 - B.E. 2008-2009 e precedenti CCNL per gli articoli richiamati e ancora in vigore o non espressamente disapplicati;
- la deliberazione in data 25 gennaio 2018 n. 25, di definitiva determinazione delle risorse attualmente disponibili alla contrattazione integrativa ai fini della erogazione della retribuzione di risultato 2017 al personale delle dirigenze ~~medico-veterinaria~~ SPTA dell'Istituto;

SPTA

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Art. 1 - Ricognizione risorse fondi contrattuali ed importi da distribuire

Le parti danno atto che i fondi relativi alla Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'Istituto, quantificati in ottemperanza ai vigenti CCNL e al quadro normativo in materia di contenimento della spesa pubblica (in particolare art. 1, comma 456, della legge n.147/2013 e art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017) e le risorse conseguentemente destinate ai trattamenti accessori per l'anno 2017 sono i seguenti:

Tipologia fondo	Quantificazione Fondi anno 2017	Somme non disponibili alla contrattazione integrativa	Risorse da destinare alla contrattazione integrativa
Dirigenza SPTA: Fondo per la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale	24.920,32	0,00	24.920,32

AR
OR
le
P.A.
AP
MP
Q

AP
L
R

Dirigenza SPTA: Fondo per la retribuzione di risultato Risorse variabili	12.896,82	0,00	12.896,82
Dirigenza Sanitaria: Fondo per la retribuzione di posizione	148.179,69	83.064,41	65.115,28
Dirigenza PTA: Fondo per la retribuzione di posizione	238.971,89	171.142,11	67.829,78
Dirigenza SPTA: Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	20.850,05	0,00	20.850,05
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo			191.612,25

Art. 2 – Risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2017 e criterio di riparto

Il vigente CCNL prevede che, a fine esercizio, ove a consuntivo il fondo per la retribuzione di posizione e il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo per la retribuzione di risultato per l'attuazione delle relative finalità, con la precisazione che tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e pertanto non si storicizzano nel fondo di risultato.

Le parti danno atto che l'importo complessivo da destinare alla retribuzione di risultato per l'anno 2017 è conseguentemente quantificato in € **191.612,25**.

Art. 3 – Criteri e modalità di erogazione

In ordine ai criteri e modalità di erogazione, si conferma che il trattamento accessorio legato al risultato è determinato dalla concorrenza di due elementi costituiti, rispettivamente, dal punteggio conseguito dalla struttura di appartenenza del dirigente (cd. "produttività collettiva", incidente sul totale erogato in misura pari al 40% per i Dirigenti Professional e con Incarico di Alta Specializzazione e al 60% per i Dirigenti con incarico di struttura) e da quello assegnato al dirigente a livello individuale (incidente in misura pari al 60% per Professional e Alta Specializzazione e al 40% per Dirigenti con incarico di struttura). La valutazione della prima componente è demandata all'Organismo Indipendente di Valutazione, in composizione collegiale, mentre la seconda è rimessa ai Dirigenti responsabili delle competenti strutture.

La valutazione individuale del personale è legata al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente. Avverso le valutazioni ricevute, gli interessati possono opporre motivato ricorso entro quindici giorni dalla consegna. La decisione al riguardo è rimessa ad un apposito Collegio di Conciliazione, composto dal DG e dai componenti esterni dell'OIV.

Le parti danno atto che, relativamente all'anno 2017 si è stabilito, su indicazione dell'OIV, di applicare in via esclusivamente sperimentale - e conseguentemente senza riflessi sulla valutazione della produttività - la pesatura degli obiettivi prevista dal relativo regolamento.

Tale circostanza rende inapplicabile il criterio di computo del trattamento accessorio previsto nello stesso documento (art. 8 del Regolamento).

Per quanto sopra le parti concordano, limitatamente all'anno 2017, di continuare ad applicare - tenendo conto di quanto previsto dal vigente regolamento interno in materia - le regole di determinazione concordate per il 2016 ed in particolare:

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le parti concordano di confermare la seguente scala di assegnazione dei punteggi riferita alle risultanze della valutazione della produttività delle diverse strutture effettuata dall'OIV:

% Raggiungimento Obiettivi	Punteggio Valutazione	% incentivo assegnata rispetto all'effettivo spettante
Fino a 55%	1	55%
Da 55% a 62%	1,5	62%
Da 63% a 69%	2	69%
Da 70% a 77%	2,5	77%
Da 78% a 84%	3	84%
Da 85% a 92%	3,5	92%
Da 93% a 100%	4	100%

Danno atto, inoltre, che nell'assegnazione dei punteggi relativi alle percentuali comprese tra due fasce contigue (ad esempio da 62% a 63%) si applica un arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda che la quota decimale sia inferiore o maggiore/uguale a 5 (ad esempio un teorico punteggio pari a 62,3% viene ricondotto a 62% mentre un teorico punteggio pari a 62,5% o maggiore viene ricondotto a 63%).

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le parti confermano di prendere in considerazione a tal fine la media della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

3. ASPETTI COMUNI

Le parti convengono che l'accessorio venga quantificato come di seguito:

- le assenze previste dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 incidono sulla quantificazione degli importi dovuti riducendo proporzionalmente le quote individuali spettanti. E' viceversa considerato utile il periodo obbligatorio di congedo per maternità;
- i giorni di aspettativa senza assegni e le assenze per congedi straordinari ex art. 42 legge 151/2001 incidono negativamente sulle quote di rispettiva pertinenza;
- in caso di tempo ridotto si provvede a rapportare a mesi e/o giorni il numero teorico complessivo annuo di ore di lavoro in meno che l'orario ridotto prescelto ha comportato rispetto al tempo pieno;



- i giorni di sospensione dal servizio comminati quale sanzione in esito a procedimenti disciplinari precludono la corresponsione delle quote di rispettiva pertinenza;
- il personale che ha beneficiato per l'intero anno 2017 di aspettativa sindacale, comando o distacco presso altri Enti è escluso dai benefici economici di cui al presente atto per il periodo interessato;
- restano esclusi dalla erogazione dell'accessorio i dipendenti che, nel corso dell'anno 2017, abbiano prestato servizio per un numero di giornate inferiore a 45;
- in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è comunque valutato ai fini dell'assegnazione del punteggio in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività;
- le parti confermano inoltre che, nelle more del rinnovo del CCNL dell'area della dirigenza Sanitaria e dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa, non si proceda per l'anno interessato, all'assegnazione degli strumenti premiali previsti da regolamento (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione).

Si conviene, altresì, di assicurare il finanziamento al Circolo Sportivo e Culturale dell'Istituto (CSC) limitandone l'entità annua ad un massimo di € 1.000,00.

Le parti concordano, infine, di corrispondere in maniera indifferenziata al personale che ha diritto alla corresponsione del trattamento accessorio le somme che residuano a titolo di resti una volta effettuati i necessari conguagli.

Letto, confermato e sottoscritto in data 27 GIU. 2018

Michele Geronzi




Antonio Paica

Eleonora F. F. F.

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELL'ABRUZZO E DEL MOLISE

"G. CAPORALE"

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER L'ANNO 2017

PERSONALE DELL'AREA MEDICO-VETERINARIA

Visti:

- la disciplina dei fondi relativi alla dirigenza Medico-Veterinaria degli Istituti Zooprofilattici (artt. 60-61 e 62 del CCNL 5/12/1996 così come modificato ed integrato con i successivi CCNL);
- il vigente regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Istituto;
- l'accordo integrativo sottoscritto in data 2 agosto 2017 recante le modalità di assegnazione della retribuzione di risultato al personale della Dirigenza Medico-Veterinaria dell'Istituto relativamente all'anno 2016;
- la deliberazione in data 25 gennaio 2018 n. 24, di determinazione definitiva, per l'anno 2017, dei fondi della Dirigenza medico-veterinaria ex artt. 9, 10 e 11 CCNL 06/05/2010 - B.E. 2008-2009 e precedenti CCNL per gli articoli richiamati e ancora in vigore o non espressamente disapplicati;
- la deliberazione in data 25 gennaio 2018 n. 25, di definitiva determinazione delle risorse attualmente disponibili alla contrattazione integrativa ai fini della erogazione della retribuzione di risultato 2017 al personale delle dirigenza medico-veterinaria dell'Istituto;

SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Art. 1 - Ricognizione risorse fondi contrattuali ed importi da distribuire

Le parti danno atto che i fondi relativi alla Dirigenza Medico-Veterinaria dell'Istituto, quantificati in ottemperanza ai vigenti CCNL e al quadro normativo in materia di contenimento della spesa pubblica (in particolare art. 1, comma 456, della legge n.147/2013 e art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017) e le risorse conseguentemente destinate ai trattamenti accessori per l'anno 2017 sono i seguenti:

Tipologia fondo	Quantificazione Fondi anno 2017	Somme non disponibili alla contrattazione integrativa	Risorse da destinare alla contrattazione integrativa
Fondo per la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale	36.943,31	0,00	36.943,31
Fondo per la retribuzione di risultato: risorse variabili	13.116,13	0,00	13.116,13

Fondo per la retribuzione di posizione	654.597,36	557.488,68	97.108,68
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	41.034,83	0,00	41.034,83
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo			188.202,95

Art. 2 – Risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2017 e criterio di riparto

Il vigente CCNL prevede che, a fine esercizio, ove a consuntivo il fondo per la retribuzione di posizione e il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo per la retribuzione di risultato per l'attuazione delle relative finalità, con la precisazione che tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e pertanto non si storicizzano nel fondo di risultato.

Le parti danno atto che l'importo complessivo da destinare alla retribuzione di risultato per l'anno 2017 è conseguentemente quantificato in € **188.202,95**.

Art. 3 – Criteri e modalità di erogazione

In ordine ai criteri e modalità di erogazione, si conferma che il trattamento accessorio legato al risultato è determinato dalla concorrenza di due elementi costituiti, rispettivamente, dal punteggio conseguito dalla struttura di appartenenza del dirigente (cd. "produttività collettiva", incidente sul totale erogato in misura pari al 40% per i Dirigenti Professional e con Incarico di Alta Specializzazione e al 60% per i Dirigenti con incarico di struttura) e da quello assegnato al dirigente a livello individuale (incidente in misura pari al 60% per Professional e Alta Specializzazione e al 40% per Dirigenti con incarico di struttura). La valutazione della prima componente è demandata all'Organismo Indipendente di Valutazione, in composizione collegiale, mentre la seconda è rimessa ai Dirigenti responsabili delle competenti strutture.

La valutazione individuale del personale è legata al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente. Avverso le valutazioni ricevute, gli interessati possono opporre motivato ricorso entro quindici giorni dalla consegna. La decisione al riguardo è rimessa ad un apposito Collegio di Conciliazione, composto dal DG e dai componenti esterni dell'OIV.

Le parti danno atto che, relativamente all'anno 2017 si è stabilito, su indicazione dell'OIV, di applicare in via esclusivamente sperimentale - e conseguentemente senza riflessi sulla valutazione della produttività - la pesatura degli obiettivi prevista dal relativo regolamento.

Tale circostanza rende inapplicabile il criterio di computo del trattamento accessorio previsto nello stesso documento (art. 8 del Regolamento).

Per quanto sopra le parti concordano, limitatamente all'anno 2017, di continuare ad applicare - tenendo conto di quanto previsto dal vigente regolamento interno in materia - le regole di determinazione concordate per il 2016 ed in particolare:

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le parti concordano di confermare la seguente scala di assegnazione dei punteggi riferita alle risultanze della valutazione della produttività delle diverse strutture effettuata dall'OIV:

% Raggiungimento Obiettivi	Punteggio Valutazione	% incentivo assegnata rispetto all'effettivo spettante
Fino a 55%	1	55%
Da 55% a 62%	1,5	62%
Da 63% a 69%	2	69%
Da 70% a 77%	2,5	77%
Da 78% a 84%	3	84%
Da 85% a 92%	3,5	92%
Da 93% a 100%	4	100%

Danno atto, inoltre, che nell'assegnazione dei punteggi relativi alle percentuali comprese tra due fasce contigue (ad esempio da 62% a 63%) si applica un arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda che la quota decimale sia inferiore o maggiore/uguale a 5 (ad esempio un teorico punteggio pari a 62,3% viene ricondotto a 62% mentre un teorico punteggio pari a 62,5% o maggiore viene ricondotto a 63%).

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le parti confermano di prendere in considerazione a tal fine la media della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

3. ASPETTI COMUNI

Le parti convengono che l'accessorio venga quantificato come di seguito:

- le assenze previste dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 incidono sulla quantificazione degli importi dovuti riducendo proporzionalmente le quote individuali spettanti. E' viceversa considerato utile il periodo obbligatorio di congedo per maternità;
- i giorni di aspettativa senza assegni e le assenze per congedi straordinari ex art. 42 legge 151/2001 incidono negativamente sulle quote di rispettiva pertinenza;
- in caso di tempo ridotto si provvede a rapportare a mesi e/o giorni il numero teorico complessivo annuo di ore di lavoro in meno che l'orario ridotto prescelto ha comportato rispetto al tempo pieno;

- i giorni di sospensione dal servizio comminati quale sanzione in esito a procedimenti disciplinari precludono la corresponsione delle quote di rispettiva pertinenza;
- il personale che ha beneficiato per l'intero anno 2017 di aspettativa sindacale, comando o distacco presso altri Enti è escluso dai benefici economici di cui al presente atto per il periodo interessato;
- restano esclusi dalla erogazione dell'accessorio i dipendenti che, nel corso dell'anno 2017, abbiano prestato servizio per un numero di giornate inferiore a 45;
- in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è comunque valutato ai fini dell'assegnazione del punteggio in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività;
- le parti confermano inoltre che, nelle more del rinnovo del CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria non si proceda per l'anno interessato, all'assegnazione degli strumenti premiali previsti da regolamento (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione).

Si conviene, altresì, di assicurare il finanziamento al Circolo Sportivo e Culturale dell'Istituto (CSC) limitandone l'entità annua ad un massimo di € 1.000,00.

Le parti concordano, infine, di corrispondere in maniera indifferenziata al personale che ha diritto alla corresponsione del trattamento accessorio le somme che residuano a titolo di resti una volta effettuati i necessari conguagli.

Letto, confermato e sottoscritto in data 27 31, 2016

M. C. la F.
[Signature]
[Signature]
Antonio B. in
Elo... S. J. H.