



## ACCORDO DI FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

### FONDI CONTRATTUALI ANNI 2019-2020

#### AREA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

A seguito della presentazione dei fondi contrattuali anno 2020 per l'Area in oggetto e della verifica delle risorse ancora disponibili per l'anno 2019

#### le parti

concordano l'utilizzo dei criteri, già presenti nell'accordo del 19.12.2019 siglato e applicato per l'anno 2018 ai fini dell'assegnazione delle risorse relative all'anno 2019, stante la coerenza con l'attività svolta.

In merito alla finalizzazione delle risorse contrattuali relative alla retribuzione di risultato per **l'anno 2020**

#### le parti

confermano quanto segue :

- 1) l'erogazione di quote erogate mensilmente per stati di avanzamento nella misura pari al 50% della quota individuale teorica precisando che gli stati di avanzamento sono necessariamente correlati alla verifica del conseguimento di obiettivi di performance organizzativa monitorati a livello aziendale
- 2) l'utilizzo della scheda relativa agli obiettivi individuali del dirigente integrata dal contributo individuale (all.1)
- 3) il riconoscimento del conguaglio a consuntivo - che concerne il 30% della quota individuale teorica annua – in base ai risultati dell'équipe nel suo complesso, erogandolo ad annualità solare conclusa in esito alla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi di budget dell'équipe secondo le seguenti percentuali:

% della quota individuale teorica	% raggiungimento obiettivi
sino al 69%	0 ovvero recupero quote erogate
da 70 al 79%	70%
da 80 a 89%	80%
da 90 a 100%	100%

- 4) il riconoscimento del conguaglio a consuntivo del restante 20% della quota individuale teorica annua in relazione agli esiti della valutazione della performance individuale, sia in merito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali (10%) sia in merito alla valutazione del contributo individuale (10%)

Definita come sopra rappresentata la ripartizione del fondo di risultato, **si condivide di suddividere e finalizzare le risorse eventualmente ancora disponibili nell'anno di riferimento (2020) in base al seguente schema:**

Risorse ulteriormente disponibili da fondi contrattuali destinabili alla retribuzione di risultato	% ripartizione
Performance di equipe (organizzativa) verificata tramite il percorso di budget	25%
Performance individuale verificata tramite scheda individuata al punto 2 e/o scheda budget per incarichi di struttura	25%
Riconoscimento disagio lavorativo	15%
Azioni di welfare aziendale, da avviarsi in via sperimentale per almeno un triennio e da attuarsi nell'anno successivo a quello di individuazione delle risorse	15%
Riconoscimento percorsi progettuali specifici relativi all'anno di riferimento e/o a quello immediatamente successivo	20%

Si condivide inoltre che i percorsi progettuali specifici e le azioni di welfare aziendale siano oggetto di informativa ed eventuale confronto tra le parti.

Si ritiene necessaria la rilettura dei criteri rappresentati, attraverso l'avvio di apposito gruppo tecnico, al fine di adeguarli pienamente agli ambiti dell'attività di ricerca da attuarsi con tempistica ravvicinata.

Analogamente attraverso apposito gruppo tecnico saranno verificati gli indicatori da utilizzarsi per la ripartizione delle quote connesse al disagio lavorativo.

Si ribadisce infine l'impegno di proseguire il percorso avviato di omogeneizzazione, nel rispetto dei diversi ambiti professionali e organizzativi, rileggendo nel corso del 2021 sia l'impatto delle causali di assenza sulla retribuzione di risultato sia i criteri che presidono la definizione economica di quota individuale teorica annua.

Tutte le quote definite in questo accordo saranno erogabili in assenza di eccedenze orarie negative per l'anno di riferimento.

Ove ai fini della determinazione dei valori economici da erogare sarà necessario distinguere fra ricerca e assistenza si utilizzerà il dato FTE annuo.

Bologna, 11.12.2020

**Per le OO.SS.**

FP CGIL	firmato
CISL FP	firmato
UIL FPL	firmato

**Per la delegazione di Parte Pubblica**

Responsabile delle Relazioni Sindacali IOR	firmato
Direttore Amministrativo	firmato

**VALUTAZIONE ANNUALE DEL DIRIGENTE \_\_\_\_\_ (NOME E COGNOME)**

**afferrente al CDR \_\_\_\_\_ (nome del CDR)**

VALUTAZIONE ANNUALE DEI RISULTATI		ANNO .....				
n.	descrizione dell'obiettivo <small>(declinare un obiettivo correlato agli obiettivi di budget assegnati al CdR) L'obiettivo pesa il 10%</small>	indicatore	valore atteso	valore verificato al 30/9	valore verificato al 31/12	NOTE
1						

VALUTAZIONE ANNUALE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE		ANNO .....	La valutazione viene effettuata unicamente a fine anno
n.	contributo individuale fornito in termini di impegno e allineamento per le voci applicabili al ruolo ricoperto (peso 10%)	punti da 1 a 4	PUNTI 4 – benchmark: contributo eccellente di riferimento per tutta l'equipe PUNTI 3 – ottimo: buon livello di impegno, soddisfacente PUNTI 2 - medio: impegno dimostrato di livello sufficiente, ma ancora migliorabile PUNTI 1 – basso: impegno dimostrato di livello minimo, incompleto, saltuario, insufficiente
1	contributo individuale qualitativo e quantitativo al perseguimento degli obiettivi complessivi della struttura di afferenza e realizzazione dei risultati conseguiti		
2	attenzione ai comportamenti: etici, ispirati dall'etica professionale e dalle norme aziendali); collaborativi, ispirati alla collaborazione anche intra- e interprofessionale; costruttivi, che generano clima organizzativo positivo, ispirati alla proattività e all'assunzione di responsabilità compatibilmente col ruolo ricoperto		
3	attenzione allo sviluppo delle proprie competenze tecnico-professionali anche in relazione all'incarico ricoperto. Orientamento all'innovazione (tecniche innovative, ricerca e nuove metodologie). Attenzione alla sostenibilità economica.		

Data \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_

Firma del Direttore/Responsabile del CDR \_\_\_\_\_

NOTE:  
Per misurare il contributo di equipe i comportamenti sono da valutare con riferimento all'intero anno preso in considerazione. Sono da considerare comportamenti correlati all'impegno insufficiente quelli che presentano nella loro accezione negativa una reiterazione nell'anno preso in considerazione.

Effetti economici:  
nel primo anno di valutazione: anno 2019 la scheda annuale di valutazione del contributo individuale all'equipe del personale dell'area Dirigenziale avrà effetti economici negativi sulla retribuzione incentivante solo nel caso in cui tutte e tre le aree di contributo individuale abbiano valore 1.  
A partire dal 2020 si rivaluteranno gli effetti dei contributi "ottimo o benchmark" ovvero 3 e 4, rilevabili dalla scheda.