



I.N.R.C.A.  
Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II  
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA -  
Sito INTERNET <http://www.inrca.it>

## **Accordo sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance bienni 2020/2021 e 2022/2023 per i c.d. Piramidati**

Premesso che in data 10.02.2022 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'area comparto INRCA firmataria del CCNL Comparto Ricerca del 11.07.2019, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance bienni 2020/2021 e 2022/2023 per i c.d. Piramidati, visto il parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n.54/2022, in data 24.05.2022 le delegazioni trattanti procedono alla sottoscrizione definitiva del seguente accordo.

### **Art.1- Suddivisione del fondo della premialità (art. 13 CCNL Comparto Ricerca)**

Il fondo destinato alla premialità è costituito in base all'art. 13 CCNL Comparto Ricerca che a sua volta rimanda alle seguenti leggi:

1. Art. 43 della legge 449/1997
2. Art. 1 commi 429 e 430 della legge 205/2017

Il fondo per il biennio 2020/2021 è determinato tenendo conto del seguente criterio:

- Una quota di premialità il cui ammontare è calcolato come quota teorica massima, inclusi oneri a carico dell'Istituto, equiparata a quella di analoga figura professionale del personale strutturato, moltiplicata per il numero di persone interessate al presente accordo. Tali importi sono finanziati con le quote previste dall'art.1 comma 430 della legge 205/2017.

Per il 2020 e il 2021 le quote sono identificate nel seguente valore

Strutture INRCA	Quota destinata alla premialità
Anno 2020	26.958,00
Anno 2021	26.958,00

Le suddette risorse saranno corrisposte sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi presenti nella scheda di budget assegnata a ciascun ricercatore, secondo lo schema e i criteri già adottati per la scheda di budget organizzativa del personale dipendente dell'Istituto.

Il fondo per il biennio 2022/2023 è determinato tenendo conto dei seguenti criteri:

- Una prima quota di premialità il cui ammontare è calcolato come quota teorica massima, inclusi oneri a carico dell'Istituto, equiparata a quella di analoga figura professionale del personale

strutturato moltiplicata per il numero di persone interessate al presente accordo. Tali importi sono finanziati con le quote previste dall'art.1 comma 430 della legge 205/2017

- Una seconda quota di premialità, pari a stimati € 63.000 (importo che potrà essere rivisto nel 2022 e nel 2023 a seconda delle esigenze), finanziato con la parte residuale delle quote previste nell'art.1 comma 430 della legge 205/2017 e con la quota prevista nel comma 429 della legge 205/2017.

Strutture INRCA	Prima Quota destinata alla premialità	Seconda Quota destinata alla premialità
Anno 2022	32.350,00	63.000
Anno 2023	44.930,00	63.000

Le risorse relative alla prima quota di premialità saranno corrisposte sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi presenti nella scheda di budget assegnata a ciascun ricercatore, secondo lo schema e i criteri già adottati per la scheda di budget organizzativa del personale dipendente dell'Istituto.

Le risorse relative alla seconda quota di premialità saranno corrisposte sulla base del raggiungimento dei seguenti obiettivi di massima, il cui target qualitativo ed economico sarà prefissato all'inizio dell'esercizio con nota del Direttore Scientifico, fermo restando che la quota massima cumulata per ciascun ricercatore è fissata in 5 mila € e per ciascun personale di supporto in 3 mila €:

- Grants vinti come da delibera/atto degli enti finanziatori
- Pubblicazioni realizzate come PUC
- Partecipazione ai team di lavoro per l'ottenimento di Grants

## **Art.2 Il sistema degli obiettivi**

Gli **obiettivi** fanno riferimento a quanto descritto nell'art. 1 sia per la prima che per la seconda quota premiale.

Sia per la prima quota che per la seconda quota premiale la formalizzazione degli obiettivi, la rendicontazione e la valutazione seguiranno gli stessi percorsi indicati nell'ambito dello SMIVAP in vigore per il personale dipendente dell'Istituto.

## **Art 3 Corresponsione dei compensi**

La produttività collettiva è corrisposta nei limiti delle risorse sopra definite ed in seguito al raggiungimento totale o parziale degli obiettivi affidati, previa certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Si precisa che per la prima quota premiale, ad eccezione delle ferie, tutte le giornate di assenza dal servizio comportano una decurtazione proporzionale della quota spettante con le seguenti eccezioni:

- ⇒ le giornate di assenza per congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità saranno remunerate in misura percentuale pari al 80%;
- ⇒ le assenze per malattia grave, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, malattia professionale per causa di lavoro, donazioni di sangue o midollo saranno remunerate in misura percentuale pari al 80%;
- ⇒ le giornate di assenza per infortunio o quarantena legate al COVID sono retribuite al 100%;  
L'orario ridotto per part-time comporta una decurtazione proporzionale della quota.

Per l'anno 2020 e per l'anno 2021 la quota sarà erogata non appena l'OIV concluderà le sue attività certificando il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per gli anni 2022 e 2023 la prima quota premiante sarà erogata secondo le modalità che saranno concordate nell'ambito dell'accordo integrativo aziendale per il personale dipendente. La seconda quota premiante sarà corrisposta non appena l'OIV concluderà le sue attività certificando il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Si precisa che eventuali importi per stato di avanzamento dei lavori non vengono corrisposti ai dipendenti che alla data di erogazione risultino cessati dal servizio o in aspettativa senza assegni.

#### **Art 4 Eventuali residui fondi contrattuali**

Non esistono fondi contrattuali in quanto le modalità di costituzione del fondo fanno sì che gli stessi non vengano generati. Eventuali residui derivanti dal non raggiungimento degli obiettivi o ad altro titolo, rispetto alle quote teoriche iniziali comportano la corrispondente riduzione del fondo stesso.

Ancona, 24.05.2022

**F.to la delegazione pubblica**

**F.to la delegazione sindacale**

F.to la RSU

F.to CISL FP, FIALS, NURSIND, NURSING UP