



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 criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2022

Premesso che in data 28.06.2022 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'area del comparto INRCA hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo relativa ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022, visto il parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n.61/2022, in data 18.10.2022 le delegazioni trattanti procedono alla sottoscrizione definitiva del seguente accordo.

Art.1- Utilizzo delle risorse economiche

Il fondo destinato alla premialità, costituito in base all'art.81 del CCNL 2016/2018, è determinato annualmente.

Ai sensi dell'art.4 del CCIA del 21.02.2019, le parti confermano di destinare alla premialità (premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale) l'ammontare del fondo "storico" denominato ai sensi dei precedenti contratti collettivi "Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" negli importi di seguito indicati:

Strutture INRCA	Quota destinata alla premialità
Sedi Marchigiane	1.066.472,07
POR Casatenovo	46.694,85
POR Cosenza	53.396,45
Totale	1.166.563,37

Si prevede, inoltre, di destinare a progettualità specifiche, denominati progetti direzionali, eventuali risorse residue dei fondi condizioni di lavoro e incarichi e premialità e fasce, relative all'annualità precedente, ai sensi del comma 7° dell'art.81 del CCNL 21.05.2018, e solo in caso di insufficienza delle stesse si utilizzerà una percentuale del fondo della premialità dell'anno in corso nella misura del 8%. Resta fermo che i residui dei fondi contrattuali della precedente annualità, non interamente utilizzati per le finalità sopra indicate, sono portati ad integrazione della quota del fondo 2022 destinata alla performance organizzativa ed individuale e distribuiti sulla base degli stessi criteri e livello di raggiungimento dei risultati certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art.2 Il sistema degli obiettivi

Gli **obiettivi direzionali** sono realizzati in orario aggiuntivo: i partecipanti devono, pertanto, timbrare il cartellino marcatempo utilizzando lo specifico codice di rilevazione presenza "08". In casi particolari, qualora la natura stessa del progetto lo richieda, potranno essere svolti in orario di lavoro ferma restando la necessità che i partecipanti del progetto abbiano comunque maturato un orario aggiuntivo non liquidato come straordinario e come definito inizialmente nel progetto. La valorizzazione oraria viene stabilita in € 25,00. Nel caso in cui il progetto direzionale non vada a buon fine, le ore aggiuntive effettuate saranno oggetto di recupero da parte del dipendente.

Nell'ambito dei progetti direzionali si specifica che:

- sono prioritariamente individuate dai diversi ambiti direzionali (Generale, Scientifica, Sanitaria e Amministrativa) aree prioritarie di intervento all'interno delle quali poter realizzare progetti direzionali;
- tutti i progetti devono comunque comportare un forte valore aggiunto e/o un forte lavoro aggiuntivo;
- il lavoro per progetti è una normale modalità di svolgimento delle attività sia di area amministrativa che sanitaria e di ricerca e che quindi non sarà possibile considerare ogni innovazione come iniziativa da supportarsi economicamente ad hoc;
- di norma non è possibile partecipare / aderire a più progetti direzionali, specie nell'area amministrativa: ove ciò accada sarà data apposita informativa alla RSU e OO.SS.
- la quota massima pro-capite erogabile a titolo di compensi per progetti direzionali è fissata in € 3.000,00

Il valore del progetto direzionale deve essere definito preventivamente.

Le proposte di progetti direzionali devono essere presentate alla Direzione Generale entro il termine da questa stabilito. Dopo la chiusura dei termini di presentazione dei progetti, sarà data informazione alla RSU ed alle OO.SS. in merito ai progetti approvati dalla Direzione Generale con riferimento ai tempi e ai modi di esecuzione, al personale coinvolto e alla sua valorizzazione.

La proposta deve essere presentata dal dirigente responsabile dell'U.O.C/U.O.S.D. dopo che la stessa sia stata concordata con la Direzione di riferimento (Scientifica, Sanitaria e Amministrativa). Nei settori privi di tale figura, essa sarà avanzata dal titolare di posizione organizzativa e solo in caso di assenza anche di quest'ultima figura, potrà subentrare il Direttore di Dipartimento. Il progetto dovrà essere corredato delle adesioni formali da parte dei dipendenti.

Nell'ambito della quota del fondo destinata agli **obiettivi di budget ed individuali** la quota economica teorica individuale è suddivisa tra performance organizzativa e performance individuale nel modo seguente:

- ⇒ il 70% è finalizzato a premiare la performance organizzativa attraverso la scheda di budget che contiene gli obiettivi aziendali assegnati all'Istituto nel suo complesso così come declinati alle varie articolazioni organizzative aziendali nell'ambito del processo di budgeting. La scheda di budget è suddivisa in tre aree alle quali sono assegnati i seguenti pesi:

AREA	PESI
Economico finanziario	10%
Processi interni (in termini quantitativi, di efficienza, appropriatezza e qualità)	60%
Prospettiva dell'utenza e stakeholder	0%

⇒ il 30% è finalizzato a premiare la performance individuale attraverso la scheda di valutazione dei processi produttivi, relazionali e organizzativi definita dal “Sistema misurazione e valutazione della performance” adottato dall’Istituto.

L’erogazione dei compensi avviene sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi come certificato dall’Organismo Indipendente di valutazione.

Le parti stabiliscono che nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget da parte dell’unità operativa, le relative quote economiche, c.d. “resti”, sono distribuite ai dipendenti appartenenti alle unità operative con valutazione complessiva pari o maggiore al 60% in misura proporzionale al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di budget dell’unità operativa stessa. I “resti” derivanti dal mancato o parziale raggiungimento da parte del singolo dipendente degli obiettivi legati alla scheda di valutazione individuale, sono redistribuiti tra i dipendenti dell’unità operativa di appartenenza che abbia raggiunto gli obiettivi al 100%, tra coloro che sono stati valutati in maniera pienamente positiva ed in proporzione a tale punteggio. Eventuali resti derivanti da assenze sono distribuiti tra i dipendenti appartenenti a U.O. con valutazione complessiva pari a 100% e con valutazione nella scheda individuale \geq a 60 in proporzione alle assenze effettuate.

In ogni caso, la quota incentivi che verrà corrisposta a ciascun soggetto sarà al netto delle decurtazioni individuali dovute alle assenze dal servizio come precisato successivamente.

Art.3 Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione = 100% in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali, viene riconosciuta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore della quota media teorica pro-capite prevista per la propria categoria di appartenenza riferita alla performance individuale (30% per il 2022).

Tale maggiorazione sarà assegnata ad una quota limitata di dipendenti nella misura di seguito indicata:

Dipartimento di assegnazione	n. dipendenti
Dipartimento post acuzie e continuità dell’assistenza	1
Dipartimento geriatrico ad indirizzo medico	1
Dipartimento geriatrico ad indirizzo chirurgico	1
Dipartimento dei servizi, laboratori clinici e di ricerca	1
Dipartimento riabilitativo ad indirizzo cardiocerebrovascolare	1
Dipartimento riabilitativo ad indirizzo pneumologico	1
Dipartimento riabilitativo ad indirizzo cardiovascolare	1
Centro Servizi direzionali di staff	1
Centro Servizi ATL	1
Direzione Amministrativa	1
Direzione Sanitaria	1
Totale	11

Nel caso in cui il personale, in possesso di una valutazione complessiva = 100 %, superi il numero dei beneficiari come sopra indicati, i dipendenti a cui attribuire la maggiorazione saranno individuati dal titolare di incarico di funzione dipartimentale, sentiti i titolari di incarichi di funzione delle UU.OO. afferenti al dipartimento stesso. Per il CSDS, CSATL, DA e DS l’individuazione è operata

rispettivamente dal Coordinatore del Centro di riferimento, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario. L'individuazione deve essere effettuata tra i dipendenti che hanno conseguito una valutazione = 100% in relazione sia agli obiettivi di budget che a quelli individuali anche nell'anno precedente e deve essere formalizzata con nota motivata nella quale dovrà essere evidenziata l'attività specifica e meritevole resa nel corso dell'anno dal dipendente il quale dovrà comunque aver maturato orario aggiuntivo al 31 dicembre.

Art 4 Corresponsione dei compensi

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

Si precisa che, 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.

La quota complessiva da corrispondere al personale del comparto è determinata, posto il raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'entità dei fondi a disposizione, in base ai seguenti coefficienti:

categoria A, B	coefficiente 1
categoria Bs, C	coefficiente 1,25
categoria D, Ds	coefficiente 1,5

Per l'anno 2022, la quota sarà erogata secondo le seguenti scadenze:

- ⇒ 35% entro il mese di novembre 2022 subordinatamente al fatto che l'O.I.V. effettui la valutazione dello Stato Avanzamento Lavori, basato sulle risultanze a settembre 2022;
- ⇒ 65% a saldo entro il mese successivo a quello in cui l'O.I.V. certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'intero anno di norma entro i due mesi successivi all'approvazione del bilancio;

Si precisa che gli 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.

Ancona, 18.10.2022

F.to la delegazione pubblica

F.to la delegazione sindacale

F.to la RSU

F.to CISL FP, FP CGIL, UIL FPL