



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 RETRIBUZIONE DI
RISULTATO
Anno 2022
Area funzioni locali - Dirigenza P.T.A.**

Premesso che in data 12.05.2022 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale della dirigenza dell'area funzioni locali – sez. dirigenza PTA INRCA hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in materia retribuzione di risultato 2022, visto il parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n.58/2022, in data 19.07.2022 le delegazioni trattanti procedono alla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

Art.1 - Sistema dei Valori

La retribuzione di risultato costituisce una componente retributiva legata ai risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati e finalizzata a premiare il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

In ossequio ai principi stabiliti dal D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., la retribuzione di risultato è finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale, mediante l'utilizzo di strumenti premianti secondo logiche meritocratiche e a valorizzare i dipendenti che conseguono migliori performance.

La retribuzione di risultato è corrisposta in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza degli obiettivi assegnati secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione.

L'art.66 del CCNL 2016/2018 stabilisce che la contrattazione integrativa definisca i criteri per la determinazione e attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.

Le parti si danno reciprocamente atto che la retribuzione di risultato è disciplinata dall'art.30 del CCNL 17.12.2020 dirigenza funzioni locali. Tale retribuzione è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance dei dirigenti fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. L'Istituto annualmente adotta il Piano della Performance, attraverso il quale, in conformità alle risorse assegnate e nel rispetto della programmazione sanitaria regionale e dei vincoli di bilancio, vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi da perseguire.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è disciplinato da apposito regolamento aziendale, aggiornato annualmente. Si richiama al proposito la determina n. 202/DGEN/2022 relativa all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Art.2- Utilizzo delle risorse economiche

Il fondo della retribuzione di risultato, costituito in base all'art.91 del CCNL 2016/2018, è determinato annualmente.

Si indica di seguito l'ammontare provvisorio del fondo per l'anno 2022:

Sede	Stima Fondo ex art. 91 - anno 2022
MARCHE	144.932,24
CASATENOVO	2.690,46
COSENZA	2.162,46
TOTALE	149.785,16

Le risorse del suddetto fondo, al netto di quanto eventualmente destinato alla remunerazione dell'indennità di sostituzione ex art 73, sono destinate alla performance organizzativa e individuale.

Le parti stabiliscono, inoltre, di destinare a progettualità specifiche, denominati progetti direzionali, i residui derivanti dal parziale utilizzo del fondo contrattuale di cui all'art.90 del CCNL 2016/2018 (fondo per la retribuzione di posizione) dell'anno in corso. Ai fini del monitoraggio della congruità delle risorse disponibili in rapporto al valore dei progetti, sarà effettuata una verifica dopo il primo semestre 2022 e solo in caso di insufficienza le parti individueranno una percentuale del fondo dell'art. 91 indirizzata a incrementare il finanziamento di dette progettualità. Resta fermo che i residui del fondo dell'art.90 non interamente utilizzati per le finalità sopra indicate sono portati ad integrazione della quota del fondo destinata alla performance organizzativa ed individuale del medesimo anno e distribuiti sulla base degli stessi criteri e livello di raggiungimento dei risultati certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Nell'ambito delle progettualità sopra indicate si specifica che:

- sono preventivamente individuate dalla Direzione Generale aree prioritarie di intervento all'interno delle quali poter realizzare tali progettualità;
- tutti i progetti devono comunque comportare un forte valore aggiunto e/o un 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;

All'inizio dell'esercizio sarà data informazione alle OO.SS. in merito ai progetti che la Direzione Generale intende percorrere nell'esercizio, anche con riferimento ai tempi e ai modi di esecuzione, al personale coinvolto e alla sua valorizzazione.

L'erogazione dei compensi legati ai progetti avverrà a consuntivo o per stato di avanzamento lavori previa valutazione della Direzione Generale su parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

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

il 65% 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 2021
Economico finanziario	25%
Processi interni (intermini quantitativi, di efficienza, appropriatezza e qualità)	30%
Prospettiva dell'utenza e stakeholder	10%

il 35% 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”.

Nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget da parte dell’unità operativa, le relative quote economiche del fondo art. 91, c.d. “resti”, sono distribuite tra tutte le unità operative che hanno raggiunto una 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 dirigente degli obiettivi legati alla scheda di valutazione individuale, sono redistribuiti all’interno 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 dirigenti 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 – La corresponsione dei compensi

I compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa sono liquidati 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.).

L’erogazione avviene secondo i seguenti criteri:

- ⇒ la quota teorica individuale è determinata nella seguente misura: coefficiente 1,1 per i dirigenti responsabili di UOSD e per i Direttori di UOC, coefficiente 1 per tutti gli altri dirigenti;
- ⇒ tutte le giornate di assenza dal servizio comportano una decurtazione proporzionale della quota spettante. Costituiscono eccezione le ferie, le assenze per infortunio COVID e quarantena e i permessi per la donazione del sangue. Le giornate di assenza per congedo di maternità obbligatoria, compresa l’interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità sono remunerate al 80%;
- ⇒ la quota spettante al singolo dirigente determinata sulla base del coefficiente legato all’incarico, è calcolata, al netto delle decurtazioni individuali dovute alle assenze dal servizio come sopra precisato, in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget ed al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale;
- ⇒ l’erogazione dei compensi avviene sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi come certificato dall’Organismo Indipendente di Valutazione.
- ⇒ i range per stabilire il raggiungimento degli obiettivi sono definiti dal regolamento “Sistema di misurazione e valutazione della performance”;

L’orario di servizio, debitamente timbrato e validato, che risultasse in eccesso rispetto all’orario convenzionalmente profilato nei cartellini pari a 38 ore settimanali, si considera remunerato con la retribuzione di risultato di cui al presente accordo nei limiti stabiliti dalla negoziazione di budget e pertanto non viene riportato come saldo nell’esercizio successivo.

I compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa sono liquidati 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, basata 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.

Art.4 - Valorizzazione incarichi aggiuntivi

Nel caso in cui una struttura temporaneamente priva di titolare venga affidata ad interim ad altro dirigente con corrispondente incarico, ai sensi dell'art.73, comma 8°, del CCNL 2016/2018 quest'ultimo avrà diritto a percepire, oltre alla quota economica spettante per il proprio incarico, la quota di retribuzione di risultato collegata alla struttura affidatagli. Il maggior aggravio di responsabilità del dirigente sostituito sarà, inoltre, compensato con un'ulteriore quota incentivante, pari al valore dell'indennità di cui al comma 7 del citato art.73 finanziata con le risorse che residuano nell'ambito del fondo di posizione del medesimo anno per effetto della vacanza del posto che in base all'art. 91, c.9, confluiscono nel fondo di risultato e che saranno pertanto corrisposte sotto forma di retribuzione di risultato previa verifica dell'Organismo Indipendente di valutazione.

Nell'ipotesi in cui la sostituzione, anche ad interim, avvenga nell'ambito del Dipartimento di cui il dirigente è titolare in qualità di Direttore/Coordinatore, lo stesso non avrà diritto ad alcun compenso aggiuntivo in quanto tale attività è già remunerata con l'indennità di cui all'art.40, c.9, del CCNL 08.06.2000, come modificato dall'art.4, c.4, del CCNL 06.05.2010 (sequenza contrattuale) e non disapplicato dal CCNL vigente.

Si evidenzia che, nel caso in cui a un dirigente venga attribuita in via temporanea la responsabilità dell'U.O. di appartenenza, rimasta priva di titolare, ai sensi dell'art.73 c.7°, CCNL 2016/2018, lo stesso avrà diritto a percepire la quota di fondo di risultato del titolare mancante collegata alla suddetta struttura.

Il Direttore di Dipartimento ha l'obbligo di verificare e controllare che i Direttori di UOC/UOSD abbiano assegnato in modo formale a tutti i dirigenti della loro UO gli obiettivi e la quota economica spettante.

Art.5 - Differenziazione retribuzione di risultato

In applicazione dell'art.30, c.2, del CCNL 17.12.2020, viene riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Istituto.

Tale incremento della retribuzione di risultato è corrisposto al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dirigenti di area PTA in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento ed è riconosciuta al personale che ha conseguito una valutazione tra 95 - 100% nella scheda di valutazione individuale e pari al 100% nella scheda di budget della propria unità operativa.

Qualora il numero dei dirigenti che ha ottenuto tali livelli di valutazione superi il contingente sopra individuato, la maggiorazione sarà attribuita dal Direttore Generale con nota motivata ai dirigenti che nell'anno di riferimento sono stati coinvolti in attività ritenute di particolare rilievo strategico.

Ancona, 19.07.2022

F.to la delegazione pubblica

F.to la delegazione sindacale

F.to FP CGIL

F.to CISL FP

F.to DIREL