



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 2022

Dirigenza area sanità

Premesso che in data 21.04.2022 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale della dirigenza dell'area sanità 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 30.06.2022 le delegazioni trattanti procedono alla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

Art.1 – Principi generali

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.7 del CCNL 2016/2018 stabilisce che la contrattazione integrativa definisca i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale e i criteri per l'attribuzione della maggiorazione prevista dall'art. 93, c.7° del citato CCNL.

Le parti si danno reciprocamente atto che la retribuzione di risultato è disciplinata dall'art.93 del CCNL 19.12.2019 dirigenza area sanità. Tale retribuzione è, in via principale, collegata all'incarico svolto ed alla preventiva definizione da parte dell'Istituto degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art.4 ed all'art.15 e ss. del D.Lgs. n.150/2009.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.

Art.2- Suddivisione del fondo della retribuzione di risultato

Il fondo della retribuzione di risultato, costituito in base all'art.95 del CCNL 2016/2018, è determinato annualmente.

Le risorse del suddetto fondo per il 2022, al netto di quanto destinato alla remunerazione dell'indennità di sostituzione ex art 22, sono destinate alla performance organizzativa e individuale.

Si prevede, inoltre, di destinare a progettualità specifiche denominati progetti direzionali, anche legate a particolari situazioni di disagio del personale sanitario, i residui derivanti dal parziale utilizzo del fondo contrattuale di cui all'art.94 del CCNL 2016/2018 (fondo per la retribuzione degli incarichi) 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. 95 indirizzata a incrementare il finanziamento di dette progettualità. Resta fermo che i residui del fondo dell'art.94 non interamente utilizzati per le finalità sopra indicate nonché gli eventuali residui del fondo dell'art.96 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;
- i progetti, a seconda della tipologia degli stessi, potranno essere svolti sia in orario che fuori orario di lavoro, sia interamente che in forma mista. In ogni caso la forma adottata dovrà essere esplicitata in sede di approvazione del progetto.

All'inizio dell'esercizio e comunque di norma non oltre il 15 marzo di ogni anno 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	<u>PESI 2022</u>
Economico finanziario	20%
Processi interni (intermini quantitativi, di efficienza, appropriatezza e qualità)	35%
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".

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 di budget.

Art.3- Criteri generali di erogazione del fondo della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è corrisposta nei limiti delle risorse economiche stanziare ed in base al raggiungimento totale ovvero parziale degli obiettivi affidati, previa certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

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, i riposi compensativi e le assenze per infortunio COVID e quarantena. Le giornate di assenza per congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità sono remunerate al 25%;
- ⇒ il rapporto di lavoro con impegno orario ridotto comporta una decurtazione della quota spettante proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario;
- ⇒ 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";

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 comunque raggiunto gli obiettivi di budget 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 alla stessa U.O. in cui si è verificata l'assenza che abbia riportato valutazione complessiva pari a 100%, con valutazione nella scheda individuale \geq a 60.

I resti derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi della scheda di budget sono distribuiti tra tutte le unità operative che hanno raggiunto una valutazione complessiva pari 100% .

Art.4 - Maggiorazione della retribuzione di risultato

Le parti definiscono i seguenti criteri:

- 1) ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione pari al 100% in relazione agli obiettivi di budget e uguale o maggiore al 95% in relazione agli obiettivi individuali, 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;
- 2) tale maggiorazione è riconosciuta ad una quota di dipendenti pari al 10% dei dirigenti in servizio presso ciascun dipartimento al 31 dicembre dell'anno di valutazione (con arrotondamento per difetto) garantendo comunque l'attribuzione del premio ad almeno 1 dirigente per ogni dipartimento;
- 3) il dirigente destinatario della maggiorazione dovrà essere in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di valutazione;
- 4) nel caso in cui il numero dei dirigenti che ha ottenuto la valutazione più elevata superi le percentuali di cui al punto 2, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che alla data del 31 dicembre dell'anno di valutazione abbiano effettuato il maggior numero di pubblicazioni scientifiche con riferimento al quinquennio precedente;
- 5) il riconoscimento della maggiorazione è comunque subordinato all'applicazione di un criterio di rotazione;

Art.5 - Valorizzazione incarichi aggiuntivi

Nel caso in cui una struttura temporaneamente priva di titolare, venga affidata in base ai commi 1,2,3,4 e 8 dell'art.22 del CCNL 19.12.2019 ad altro dirigente quest'ultimo avrà diritto a percepire, oltre alla quota di retribuzione di risultato spettante per il proprio incarico, la quota di retribuzione di risultato collegata alla struttura affidatagli.

Nell'ipotesi in cui la sostituzione avvenga nell'ambito del Dipartimento di cui il dirigente è titolare in qualità di Direttore, lo stesso non avrà diritto ad alcun compenso aggiuntivo in quanto tale attività è già remunerata con l'indennità di cui all'art.39, c.9, del CCNL 08.06.2000, come modificato dall'art.4, c.4, del CCNL 06.05.2010 (sequenza contrattuale), confermato dall'art.91, c.12°, CCNL 19.12.2019.

Art.6 - Modalità di erogazione dei compensi

La retribuzione di risultato 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.).

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.

Le parti si danno reciproco atto che, in base a quanto stabilito dal c. 11 dell'art.95 del vigente CCNL, fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo della retribuzione di risultato tra le categorie di dirigenti destinatari dei precedenti fondi è effettuata in modo da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dal 2019.

Ancona, 30.06.2022

F.to la delegazione pubblica

F.to la delegazione sindacale

F.to ANAAO

F.to CIMO

F.to AAROI