



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA  
 Tel. 071/8004760  
 Fax 071/8004769  
 e mail: m.palermi@inrca.it

U.O. AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE  
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
 Dott.ssa Maria Grazia Palermi

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. DIRIGENZA AREA SANITA' IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022

### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi ad adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		21.04.2022
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore U.O.C. Amministrazione Risorse Umane, Dip. addetto settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, FP CGIL, CIMO, FASSID, FVM, FESMED FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL; OO.SS. firmatarie: ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FVM, CIMO, UIL FPL
Soggetti destinatari		Dirigenti area sanità INRCA
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		L'accordo definisce i criteri generali di attribuzione al personale delle risorse del fondo della retribuzione di risultato di cui all'art.95 del CCNL 19.12.2019 per l'anno 2022.
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.	Intervento dell'Organo di Controllo Interno allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa.	La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa al Collegio Sindacale dell'INRCA per la certificazione richiesta dall'art.40 bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.  Rilievi del Collegio Sindacale:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con atto n.114/DGEN del 33.02.2021 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il codice etico comportamentale anni 2021-2023 e

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	pubblicato sul sito istituzionale.
		Con atto n. 22/DGEN del 01.02.2021 è stato adottato il Piano della Performance 2021 -2023.
		Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Trasparenza e Valutazione" sono pubblicati i dati previsti dai commi 6° e 8° dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009. Con determina n.182/DGEN del 20.04.2022 è stata approvata la relazione sulla Performance 2021 e pubblicata sul sito istituzionale.
Osservazioni		

## **Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

L'art.7 del CCNL 2016/2018 dell'area della dirigenza area sanità individua tra le materie oggetto di contrattazione:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali ex artt. 94,95,96 CCNL;
- criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale;

L'ipotesi di accordo integrativo, sottoscritta con le OO.SS. della dirigenza sanitaria, definisce i criteri di erogazione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.95 del CCNL per l'anno 2022. Nel dettaglio disciplina:

- la suddivisione della quota incentivante in due parti- il 35% è destinato a premiare la performance individuale attraverso la scheda di valutazione dei processi produttivi, relazionali ed organizzativi – il 65%% è destinato a premiare la performance organizzativa attraverso la scheda di budget che contiene gli obiettivi assegnati alle varie articolazioni aziendali nell'ambito del processo di budgeting - il sistema di misurazione e valutazione della performance 2021/2023 è stato definito dall'Istituto, previo confronto sindacale, con la determina n. 21/DGEN del 01.02.2021 ed è in corso l'aggiornamento 2022;
- i criteri per la definizione delle quote da liquidare ai dirigenti dell'area sanità (coefficienti legati all'incarico dirigenziale, tipologie di assenze che comportano la decurtazione della quota incentivante, ecc.);
- valorizzazione degli incarichi di sostituzione attribuiti ai dirigenti nei casi di strutture temporaneamente prive di titolare tramite il riconoscimento di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata alla struttura vacante, ai sensi dell'art.22 del CCNL;
- tempistica di erogazione della retribuzione di risultato legata alla certificazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi;

- modalità di distribuzione delle quote residue del fondo della retribuzione di risultato (c.d. “resti”) e dei residui dei fondi contrattuali ex artt. 94 e 96 del CCNL dell’anno 2022 che in base al comma 8° dell’art. 95 si sommano alle risorse del fondo ex art. 95 e sono vincolati a retribuzione di risultato.
- nell’accordo le parti hanno deciso di destinare i residui derivanti dal parziale utilizzo del fondo per gli incarichi (art. 94 CCNL) al finanziamento di specifiche progettualità (c.d. progetti direzionali), definite dalla Direzione Generale, anche legate a particolari situazioni di disagio del personale sanitario. Ai fini del monitoraggio della congruità delle risorse disponibili in rapporto al valore dei progetti sarà effettuata una verifica dopo il primo semestre dell’anno e solo in caso di insufficienza, le parti torneranno al tavolo della contrattazione per individuare una quota del fondo di risultato da utilizzare per completare il finanziamento dei progetti. L’eventuale quota di tali residui non utilizzata unitamente ad eventuali residui del fondo per le condizioni di lavoro (art.96 CCNL) integrano il fondo complessivo per la retribuzione di risultato ai sensi del comma 8 dell’art.95 del CCNL.
- definizione dei criteri per il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato, prevista dall’art. 93, c.7, nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente, ad una quota limitata di dipendenti, ossia il 10%.

**b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo della Retribuzione di risultato**

L’accordo in oggetto prevede che per il 2022 il fondo della retribuzione di risultato, al netto delle quote utilizzate per finanziare l’indennità di sostituzione spettante ai titolari di incarico di sostituzione ai sensi degli artt. 22, c.7 e 95, c.7 lett. d) del CCNL 19.12.2019, sia destinato alla realizzazione degli obiettivi di budget e individuali ed alla maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dall’art.93, cc.7,8,9 del CCNL.

**c)Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Nessun effetto abrogativo implicito.

**d)Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Il raggiungimento degli obiettivi di budget e degli obiettivi individuali è condizione necessaria per l’erogazione delle quote premianti. La verifica della realizzazione di tali obiettivi è effettuata secondo il percorso individuato dal sistema di budget il quale prevede una valutazione di prima istanza ad opera del diretto responsabile ed una valutazione di seconda istanza da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2021/2023 è stato definito dall’Istituto, previo confronto sindacale, con la determina n. 21/DGEN del 01.02.2021 ed è in corso l’aggiornamento per l’anno 2022 nell’ambito del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) il documento unico di programmazione e governance previsto dal D.L. n.81/2001 in via di definizione. Le quote economiche, paramtrate all’incarico ricoperto, sono corrisposte in base alla percentuale di raggiungimento dei risultati, certificati dall’O.I.V.. La maggiorazione della retribuzione individuale è riconosciuta ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate

in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, in una quota limitata (10%). Nel caso di parità di condizioni l'accordo prevede un criterio di individuazione legato alla maggior produzione scientifica.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente.

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

La finalità del presente accordo è quella di garantire la corresponsione delle quote incentivanti in maniera strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione alle varie articolazioni aziendali e dal diretto responsabile a ciascun dipendente per quanto riguarda gli obiettivi individuali. L'accordo si pone in stretta connessione con il Piano delle *Performances* adottato dall'Istituto per il triennio 2021-2023 (determina n. 22/DGEN del 01.02.2021), in corso l'aggiornamento per l'anno 2022 nell'ambito del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) il documento unico di programmazione e governance previsto dal D.L. n.81/2001 in via di definizione, e con gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento alla conclusione del percorso di negoziazione di budget.

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da segnalare