



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 R.S.U. E OO.SS. AREA COMPARTO AVENTE AD OGGETTO I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE BIENNIO 2020/2021 E BIENNIO 2022/2023 PER I C.D. PIRAMIDATI.**  
 (Circolare MEF n.25 del 19/07/2012)

**Modulo I**

Data di sottoscrizione	10.02.2022	
Periodo temporale di vigenza	L'accordo riguarda i bienni 2020/2021 e 2022/2023	
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente Responsabile U.O. Amministrazione Risorse Umane, Addetto Settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: RSU, CISL FP, CGIL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP OO.SS. firmatarie: RSU, FP CGIL, CISL FP, NURSIND	
Soggetti destinatari	Personale avente il profilo di ricercatore sanitario cat. Ds e collaboratore professionale di ricerca sanitaria cat. D	
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di accordo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ai Ricercatori sanitari e ai C.P. di ricerca sanitaria ex art.1 c.432 L.205/2017 e s.m.i.	
Rispetto dell'iter adempimenti 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 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: nessun rilievo

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	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 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.158/DGEN del 23.4.2021 è stata approvata la relazione sulla Performance 2020 e pubblicata sul sito.
Osservazioni		

## Modulo II - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

### a) Illustrazione dell'accordo integrativo

L'ipotesi di accordo integrativo in esame ha la finalità di definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance al personale inquadrato nel profilo di ricercatore sanitario e di collaboratore professionale di ricerca sanitaria (c.d. "piramidati"). Il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- Legge n. 205 del 27.12.2017 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020- art. 1 c.422 – 434;
- CCNL 11.07.2019 – relativo al personale del comparto sanità sezione personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria ;
- D.M. salute 20.11.2019 n.164 – Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria;

Gli artt. 11 e 13 del CCNL 11.07.2019 prevedono che al personale destinatario di detto CCNL siano riconosciuti premi correlati alla performance. La materia è oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8, c.5, del CCNL comparto sanità 2016/2018 siglato il 21.05.2018. Infatti, il CCNL 11.07.2019 è una sezione contrattuale integrativa di esso volto a disciplinare aspetti specifici del rapporto di lavoro del personale appartenente al ruolo della ricerca e, come precisato dall'art. 1, c.4°, per gli istituti contrattuali non espressamente richiamati si applicano le disposizioni del CCNL 21.05.2018 e dunque anche il modello relazionale.

Con la presente ipotesi di accordo, pertanto, le parti hanno definito i criteri il riconoscimento della premialità al personale inquadrato nel profilo di ricercatore sanitario – cat Ds e collaboratore professionale di ricerca sanitaria – cat.D con le specificità previste dalla normativa di settore per tale categoria di personale. In sostanza, alcuni aspetti sono stati mutuati dagli accordi già sottoscritti per il personale dipendente appartenente ai ruoli sanitario, tecnico e amministrativo e più precisamente:

- valore teorico della quota di premialità per il biennio 2020/2021 (quota teorica personale strutturato cat.D/Ds € 1.340,00 a cui si aggiungono gli oneri a carico dell'Istituto) ;
- individuazione delle tipologie di assenze che comportano una decurtazione della quota economica;
- tempistica di erogazione dei premi;
- procedure di verifica;

Altri aspetti, più specifici in rapporto all'attività di ricerca svolta dal personale, sono stati definiti dal presente accordo:

- quota aggiuntiva di premialità per il biennio 2022/2023 legata al raggiungimento di obiettivi di massima elencati nell'ipotesi di accordo il cui target qualitativo ed economico sarà fissato all'inizio dell'anno dal Direttore Scientifico;
- le risorse economiche stanziare per la premialità nel caso di non integrale attribuzione non generano residui da redistribuire;

I potenziali aventi diritto per gli anni 2020 e 2021 sono n. 15 unità di cui 9 ricercatori sanitari e 6 collaboratori professionali di ricerca assunti a tempo determinato con contratto di lavoro di durata quinquennale, tramite procedura speciale di reclutamento ex art. 1, c.432°, della L.205/2017 e s.m.i.. Per il biennio 2022/2023 sono state ipotizzate n.3 unità aggiuntive per il 2022 e n.10 per il 2023.

### **b) Quadro di sintesi modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse stanziare per la premialità sono riportate nella tabella che segue (al lordo degli oneri a carico dell'Istituto):

Strutture INRCA	A - Prima Quota destinata alla premialità	B - Seconda Quota destinata alla premialità
Anno 2020	26.958,00	
Anno 2021	26.958,00	
Anno 2022	32.350,00	63.000
Anno 2023	44.930,00	63.000

Le quote indicate nella colonna A sono finalizzate a obiettivi presenti nella scheda di budget assegnata ad ognuno secondo lo schema e i criteri già stabiliti per il personale dipendente dell'Istituto.

Le quote indicate nella colonna B sono finalizzate ai seguenti obiettivi di massima:

- grants vinti come da delibera/atto degli enti finanziatori;
- pubblicazioni realizzate come PUC;
- partecipazione ai teams di lavoro per l'ottenimento di grants;

### **c) Effetti abrogativi impliciti**

Nessun effetto abrogativo implicito.

### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.**

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi. 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. Le quote economiche sono corrisposte in base alla percentuale di raggiungimento dei risultati.

### **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**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**f) Illustrazioni dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

La finalità del presente accordo è quella di valorizzare e incentivare lo sviluppo dell'attività di ricerca, attività fondamentale per gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico quale è l'INRCA. Con l'ipotesi di accordo si intende garantire la corresponsione delle quote incentivanti in maniera strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Scientifica al personale impiegato nell'area della ricerca.

**g) Altre informazioni**

Nulla da segnalare.