



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

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO IN MERITO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE 2022.

Data di sottoscrizione		28.06.2022
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore UOC Amministrazione Risorse Umane, Dirig. Prof. San. Area infermieristica, Dirig. Prof. San. Area riabilitativa; Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: RSU E CISL FPS, CGIL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, Nursing up OO.SS. firmatarie: RSU, CISL FP, FP CGIL, UIL FPL,
Soggetti destinatari		Dipendenti INRCA appartenenti all'area del comparto.
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		Definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	Con determina n.182/DGEN del 20.04.2022 è stata approvata la relazione sulla Performance 2021 e pubblicata sul sito istituzionale. La relazione della performance 2021 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.
		E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con atto n.193/DGEN del 29.04.2022 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 2022-2024 e pubblicato sul sito istituzionale.

		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 atto n. 192/DGEN del 29.04.2022 è stato adottato il Piano della Performance 2022 -2024.
Osservazioni		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

a) Illustrazione dell'accordo integrativo

Quadro normativo:

- Art. 8 CCNL area comparto 2016/2018
- Art. 81 e 82 CCNL 2016/2018
- Art.17 e 18 C.C.N.L. D.Lgs. n.150/2009

L'ipotesi di accordo integrativo, stipulato in data 28.06.2022 con la RSU e le OO.SS. del comparto, definisce le risorse economiche e i criteri di erogazione dei premi correlati alla performance per l'anno 2022.

La materia è oggetto di contrattazione integrativa in quanto l'art.8, c.5°, del CCNL del 21.05.2018, avente ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" demanda a tale livello, tra le altre cose,:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli articoli 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce);
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Per quanto riguarda le risorse economiche, l'accordo opera nel quadro delle risorse economiche già definite nel contratto integrativo del 21.02.2019, che corrispondono all'ammontare dei fondi "storici" della produttività collettiva ante CCNL 2016/2018. In aggiunta sono destinate alla premialità i residui dei fondi contrattuali ex artt. 80 e 81 CCNL (Fondo condizioni di lavoro e incarichi e Fondo premialità e fasce) dell'annualità precedente ai sensi dell'art. 81 c.7 del vigente CCNL. Queste ultime risorse sono impiegate per finanziare progettualità specifiche definite progetti direzionali. Solo in caso di incapienza delle stesse si potrà utilizzare una percentuale del fondo della premialità pari al 8%. Al proposito si precisa che la Direzione Generale individua prioritariamente aree di intervento all'interno delle quali poter realizzare progetti direzionali. Tali progetti devono comunque comportare un forte valore aggiunto e/o un lavoro aggiuntivo. La Direzione considera il lavoro per progetti una normale modalità di svolgimento delle attività sia di area amministrativa che sanitaria e di ricerca. I progetti direzionali sono realizzati in orario aggiuntivo: i partecipanti devono, pertanto, timbrare il cartellino marcatempo utilizzando lo specifico codice di rilevazione presenza "08". Solo in casi particolari, qualora la natura setta del progetto lo richieda, le attività potranno essere svolte in orario di lavoro, ferma restando la necessità che i partecipanti al progetto abbiano comunque maturato un orario aggiuntivo non liquidato come straordinario e come definito a priori nel progetto stesso. Il valore complessivo del progetto direzionale deve essere definito preventivamente. Nell'accordo è stata definita la valorizzazione oraria pari a € 25,00 e la quota massima pro-capite erogabile a titolo di compensi per progetti direzionali in € 3.000,00.

Il fondo della premialità è destinato a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, pertanto per il corrente anno la quota economica teorica individuale è ripartita

nel modo seguente: il 70% è finalizzata a premiare la performance organizzativa il 30% quella individuale.

Nell'ipotesi di accordo, si è tenuto conto dell'istituto introdotto dall'art.82 del CCNL del 21.05.2018 e più precisamente la maggiorazione del premio individuale e ne sono state disciplinate le modalità di attribuzione.

Vengono, inoltre, individuate le tipologie di assenza che incidono sull'ammontare della quota economica e la tempistica di liquidazione dei compensi; l'erogazione della premialità avviene nei limiti delle risorse stanziare nell'ambito dei fondi contrattuali e previa verifica dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione. L'accordo disciplina infine la tempistica di erogazione delle quote economiche.

b) Quadro di sintesi risorse utilizzate

L'accordo in oggetto individua la quota del fondo ex art.81 CCNL "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" destinato alla premialità distintamente per Presidi Marche, POR Casatenovo e POR Cosenza:

Struttura INRCA	Fondi anno 2022
SEDI MARCHIGIANE	1.066.472,07
CASATENOVO	46.694,85
COSENZA	53.396,45
TOTALE	1.166.563,37

Di tali fondi, per finanziare i progetti direzionali, in caso di insufficienza dei residui dell'anno 2021, sarà utilizzata una quota pari al 8%. Nella tabella seguente si indicano i valori:

Struttura INRCA	Fondi anno 2022	92% del fondo destinato alla performance org e ind.	8 % del fondo eventualmente destinato ad obiettivi direzionali
SEDI MARCHIGIANE	1.066.472,07	981.154,30	85.317,77
CASATENOVO	46.694,85	42.959,26	3.735,59
COSENZA	53.396,45	49.124,73	4.271,72
TOTALE	1.166.563,37	1.073.238,29	93.325,08

c) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 di budget, degli obiettivi individuali e degli obiettivi direzionali 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 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 2022-2024 (atto n. 192/DGEN del 29.04.2022) e con gli obiettivi di budget assegnati per l'anno corrente (atto n.321DGEN del 01.07.2022).

g) Altre informazioni

Nulla da segnalare.