



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
biennio 2020/2021
Area Dirigenza P.T.A.**

Premesso che in data 25.11.2020 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'area della dirigenza dei ruoli PTA INRCA hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in materia di retribuzione di risultato 2020/2021, visto il parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n.37/2021, in data 23.03.2021 le delegazioni trattanti procedono alla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

Art.1 - Sistema dei Valori

Il sistema di valori a cui è ispirato il sistema di budgeting è composito e si fonda sul presupposto che il sistema di budgeting e quello di valutazione e premiante sono strumenti di supporto alla direzione generale per guidare la gestione verso il raggiungimento di obiettivi predefiniti.

In questa ottica, gli strumenti e le soluzioni sono stati progettati in modo tale da esaltare l'aspetto motivazionale, ritenuto l'elemento di intorno al quale si gioca il successo o l'insuccesso di un sistema di budgeting, di valutazione e premiante del personale.

Il riferimento ad un arco temporale definito (l'anno) non deve distogliere l'attenzione verso il perseguimento degli obiettivi strategici di lungo periodo, che rappresentano la cornice di riferimento dell'intero sistema degli obiettivi di budget. La sistematica verifica di coerenza tra gli obiettivi di lungo e di breve periodo è presupposto per l'implementazione di un efficace sistema di budgeting.

Altro valore condiviso nella progettazione dei due sistemi è la necessaria correlazione tra i risultati attesi e le risorse a disposizione per raggiungerli: il fabbisogno di risorse economiche, finanziarie, tecnologiche, umane quantificato nel Budget è un valore correlato al volume di attività programmate che rappresentano il primo, imprescindibile, elemento su cui basare l'intero percorso.

Infine, gli strumenti di budgeting, di valutazione e premiante del personale sono improntati alla valorizzazione dell'autonomia dei dirigenti, che devono trovare in tali sistemi efficaci supporti ai propri processi di programmazione e di controllo.

Il sistema di valori sopra condiviso comporta una caratterizzazione flessibile del sistema budgetario che si va delineando, in quanto per rispondere efficacemente a strumento guida di comportamenti aziendale deve saper adattarsi, anche in corso d'anno, all'evoluzione dell'ambiente. In questo senso, la revisione del budget è attività necessaria in caso di eventi sopraggiunti non previsti che modificano il quadro complessivo aziendale e rendono non più perseguibili gli obiettivi a base del processo stesso.

Art.2- Utilizzo delle risorse economiche

La scheda di budget è impostata su 4 item di valutazione che si basano su aree / prospettive. In questa logica, il sistema incentivante si inserisce all'interno delle fasi del processo di budgeting in maniera congiunta e complementare.

Ai fini del sistema incentivante, la fase del ciclo di budgeting riguardante la traduzione degli obiettivi strategici in linee guida esplicitanti le priorità dell'anno in corso comporta la necessità di definire coerentemente il peso complessivo da assegnare agli obiettivi derivanti dal sistema di budgeting (le 4 aree / prospettive).

Il sistema incentivante per il quale si utilizzeranno le schede di seguito rappresentate, fa comunque riferimento ad una percentuale dell'ammontare complessivo dei fondi contrattuali di risultato e produttività collettiva.

La rimanente quota percentuale rimane a disposizione della Direzione Generale per progetti direzionali.

Si concorda di destinare, per la dirigenza PTA, il 90% dell'ammontare complessivo dei fondi della retribuzione di risultato agli obiettivi di budget ed individuali, lasciando a disposizione della Direzione Generale per obiettivi direzionali il 10%. In considerazione dell'emergenza sanitaria in atto, i residui derivanti dal parziale utilizzo del fondo contrattuale di cui all'art.8 del CCNL 06.05.2010 (fondo per la retribuzione di posizione,ecc.), maturati nel primo semestre dell'anno confluiscono nella quota destinata agli obiettivi di direzionali del medesimo anno (10%) per finanziare progetti direzionali di carattere biennale e progetti legati all'emergenza COVID 19. L'eventuale quota non utilizzata nonché la restante parte dei residui sono portate ad integrazione della quota del fondo destinata alla performance organizzativa ed individuale del medesimo anno e distribuita sulla base degli stessi criteri e livello di raggiungimento dei risultati certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

I progetti direzionali sono realizzati in orario aggiuntivo e solo in casi particolari, qualora la natura stessa del progetto lo richieda, potranno essere svolti in orario di lavoro ferma restando la necessità che i partecipanti al progetto abbiano comunque maturato orario aggiuntivo così come definito inizialmente nel progetto. Quest'ultima diventa la *conditio sine qua non* per la corresponsione del compenso relativo al progetto direzionale.

Nell'ambito dei progetti direzionali si specifica che:

- sono preventivamente individuate dalla Direzione Generale aree prioritarie di intervento all'interno delle quali poter realizzare progetti direzionali;
- 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;
- di norma non è possibile partecipare / aderire a più progetti direzionali

Le proposte di progetti direzionali devono essere presentate alla Direzione Generale entro il termine da questa stabilito. Dopo la chiusura dei termini di presentazione dei progetti, sarà data informazione alle OO.SS. in merito ai progetti approvati dalla Direzione Generale con riferimento ai tempi e ai modi di esecuzione, al personale coinvolto e alla sua valorizzazione.

La proposta deve essere presentata dal dirigente responsabile dell'U.O.C/U.O.S.D. dopo che la stessa sia stata concordata con la Direzione di riferimento (Scientifica, Sanitaria e Amministrativa). Nei settori privi di tale figura, essa sarà avanzata dal titolare di posizione organizzativa e solo in caso di assenza anche di quest'ultima figura, subentrerà il Direttore di Dipartimento. Nel progetto dovrà essere esplicitato e motivato chiaramente se la sua realizzazione debba avvenire fuori orario di servizio, nel qual caso il dipendente dovrà timbrare il cartellino marcatempo utilizzando lo specifico codice di rilevazione presenza "08". Inoltre, il progetto dovrà essere corredato delle adesioni formali da parte dei dipendenti.

L'erogazione dei compensi legati ai progetti direzionali 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 75% per il 2020 ed il 65% per il 2021 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 2020	PESI 2021
Economico finanziario	30%	25%
Processi interni (intermini quantitativi, di efficienza, appropriatezza e qualità)	35%	30%
Prospettiva dell'utenza e stakeholder	10%	10%

il 25% per il 2020 ed il 35% per il 2021 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, 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. I resti come appena individuati saranno corrisposti entro l'esercizio nel quale si procede alla valutazione.

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.).

Si precisa che, ad eccezione delle ferie e delle assenze per infortunio COVID e quarantena, tutte le giornate di assenza dal servizio comportano una decurtazione proporzionale della quota spettante. Costituiscono eccezione anche le giornate di assenza per congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità che saranno però remunerate al 50%.

L'orario di servizio, debitamente timbrato e validato, ulteriore rispetto alle 38 ore settimanali, è remunerato con la retribuzione di risultato di cui al presente accordo nei limiti stabiliti dalla negoziazione di budget.

La quota individuale teorica da corrispondere 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.

Eccezionalmente per l'anno 2020, tenuto conto dell'emergenza sanitaria da COVID 19 occorsa durante l'anno, la quota annua relativa alla performance organizzativa ed individuale sarà erogata a consuntivo, previa certificazione dei risultati da parte dell'OIV, a marzo 2021.

Per l'anno 2021, tale quota sarà erogata secondo le seguenti scadenze:

- ⇒ 35% entro il mese di ottobre 2021 subordinatamente al fatto che l'O.I.V. effettui la valutazione dello Stato Avanzamento Lavori, basato sulle risultanze ad agosto 2021;
- ⇒ 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 entro il mese di luglio 2022;

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.

Nel caso in cui una struttura temporaneamente priva di titolare venga affidata ad interim ad altro dirigente con corrispondente incarico, ai sensi dell'art.18, comma 8°, del CCNL 08.06.2000, 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.18, come modificato dall'art.11 CCNL 03.11.2005, finanziata con le risorse che residuano nell'ambito del fondo di posizione del medesimo anno per effetto della vacanza del posto e che potranno essere corrisposte sotto forma di retribuzione di risultato previa verifica dell'organismo 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).

Si evidenzia che, nel caso in cui ad un dirigente venga attribuita in via temporanea la responsabilità dell'U.O. di appartenenza, rimasta priva di titolare, ai sensi dell'art.18, c.4°, CCNL 08.06.2000, lo stesso avrà diritto a percepire la quota di fondo di risultato del titolare mancante collegata alla suddetta struttura. Alla corresponsione dell'indennità prevista dal comma 7 dell'art.18, come modificato dall'art.11 CCNL 03.11.2005, si provvede con le risorse del fondo destinato alla retribuzione di posizione per tutta la durata della sostituzione.

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.4 – Utilizzo dei residui 2018/2019

Ad integrazione degli accordi in materia di retribuzione di risultato sottoscritti per l'area della dirigenza SPTA in data 13.02.2019 e in data 30.07.2019, le parti precisano che i residui del fondo di cui all'art.8 del CCNL 06.05.2010 - Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico

trattamento e indennità di direzione di struttura complessa, e della quota del fondo di cui all'art. 10 - Fondo della retribuzione di risultato destinata ad obiettivi direzionali, confluiti in base ai predetti accordi, nel fondo della retribuzione di risultato destinato agli obiettivi di budget del medesimo anno, sono liquidate al personale avente diritto sulla base dei medesimi criteri utilizzati per la distribuzione di detti fondi e sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi come certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione per tale anno.

Ancona, 23.03.2021

F.to la delegazione trattante di parte sindacale F.to la delegazione trattante di parte pubblica
F.to Fp CGIL – CISL Fp