



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 2020**

### **Dirigenza area sanità**

Premesso che in data 25.02.2021 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale della dirigenza dell'area sanità INRCA hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in materia di retribuzione di risultato 2020, visto il parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale con verbale n.41/2021, in data 13.04.2021 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.

Per l'anno 2020 le risorse del suddetto fondo, al netto di quanto destinato alla remunerazione dell'indennità di sostituzione ex art 22, sono interamente destinate agli obiettivi di budget ed individuali.

La quota teorica individuale è suddivisa tra performance organizzativa e performance individuale nel modo seguente:

L'80% 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
Economico finanziario	30%
Processi interni (intermini quantitativi, di efficienza, appropriatezza e qualità)	35%
Prospettiva dell'utenza e stakeholder	10%

il 20% 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 si danno reciproco atto che l’art.93 comma 7 del nuovo CCNL stipulato il 19.12.2019, ha introdotto un’ulteriore valorizzazione della quota premiante, ossia la maggiorazione della retribuzione di risultato.

Le parti convengono di regolamentare tale istituto contrattuale con successivo e specifico accordo, prevedendo per il relativo finanziamento i seguenti importi nell’ambito del fondo di risultato: euro 24.300,00 per i dirigenti medici e veterinari e euro 5.200,00 per i dirigenti sanitari POR Marche, euro 1.050,00 per Dirigenti medici del Por Casatenovo e euro 720,00 per i dirigenti medici del Por Cosenza.

#### **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**

I compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa sono liquidati a consuntivo entro il mese successivo a quello in cui l’Organismo Indipendente di Valutazione certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi per l’intero anno.

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.

### **Art.7 - Utilizzo residui fondi contrattuali**

Eventuali residui derivanti dal parziale utilizzo dei fondi contrattuali di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 19.12.2019 confluiscono nella quota destinata agli obiettivi di budget e individuali del medesimo anno e distribuiti sulla base degli stessi criteri e livello di raggiungimento dei risultati certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Per quanto riguarda i residui derivanti dal mancato utilizzo negli anni precedenti delle risorse dei fondi pregressi, richiamato l'art.95, c.12, del vigente CCNL il quale prevede che i suddetti residui siano utilizzati a beneficio delle medesime categorie di dirigenti che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi, le parti stabiliscono quanto segue a modifica ed integrazione degli accordi decentrati sottoscritti in materia di retribuzione di risultato:

#### **dirigenza medica e veterinaria**

**residui anni 2016 – 2017 - 2018 - 2019** - a modifica ed integrazione degli accordi in materia di retribuzione di risultato sottoscritti per l'area della dirigenza medica in data 22.11.2016, 05.10.2017 e 23.07.2019, i residui del fondo di cui all'art.9 del CCNL 06.05.2010 - Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa, art.10 - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) e della quota del fondo di cui all'art. 11 - Fondo della retribuzione di risultato destinata ad obiettivi direzionali, confluiti nel fondo della retribuzione di risultato destinato agli obiettivi di budget del medesimo anno, sono liquidate al personale avente diritto anche andato in quiescenza 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;

#### **dirigenza sanitaria**

**residui anni 2018-2019** - a modifica ed integrazione degli accordi in materia di retribuzione di risultato sottoscritti per l'area della dirigenza SPTA in data 13.02.2019 e 30.07.2019, 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, art.9 - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) e della quota del fondo di cui all'art. 10 - Fondo della retribuzione di risultato destinata ad obiettivi direzionali, confluiti nel fondo della retribuzione di risultato destinato agli obiettivi di budget del medesimo anno, sono liquidate al personale avente diritto anche andato in quiescenza 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.

Le parti convengono di regolamentare la distribuzione dei residui per gli anni 2015 e antecedenti con successivo e specifico accordo.

Ancona, 13.04.2021

F.to la delegazione pubblica

F.to la delegazione sindacale

F.to FED CISL Medici

F.to ANAAO

F.to UIL FPL

F.to CIMO

F.to FP CGIL

F.to FASSID

F.to AAROI