

Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA
 Tel. 071/8004760
 Fax 071/8004769



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 2020/2021.

Data di sottoscrizione		17.11.2020
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per il biennio 2020/2021
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore UOC Amministrazione Risorse Umane, Dirig. Prof. San. Area infermieristica, Dirig. Prof. San. Area riabilitativa, Dirig. Prof. San. Area Tecnica; 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, FIALS
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 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.	Con atto n. 43/DGEN del 30.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020 -2022. La relazione della performance 2019 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.44/DGEN del 30.01.2020 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 2020-2022.

		Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati i dati previsti dai commi 6° e 8° dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009.
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'art.8 del CCNL 2016/2018 dell'area del comparto individua, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. L'ipotesi di accordo integrativo, stipulato in data 17.11.2020 con la RSU e le OO.SS. del comparto, nel quadro delle risorse economiche già concordate nel contratto integrativo aziendale del 21.02.2019, definisce i criteri di erogazione dei premi correlati alla performance per il biennio 2020/2021.

L'ipotesi di accordo in oggetto prevede la ripartizione del fondo destinato alla performance in due quote:

- ⇒ il 92% viene destinato alla remunerazione degli obiettivi di budget assegnati annualmente dalla Direzione alle varie UU.OO. e degli obiettivi individuali attribuiti ai singoli dipendenti;
- ⇒ l'8% rimane a disposizione della Direzione Generale per la realizzazione di obiettivi direzionali;

Per quanto riguarda tale tipo di progettualità, 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.

Per quanto riguarda la quota del 92% si evidenzia che essa è destinata a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, pertanto per il corrente anno la quota economica teorica individuale è ripartita nel modo seguente: l'80% è finalizzata a premiare la performance organizzativa il 20% quella individuale. Per il 2021 è previsto un incremento della percentuale a favore della performance individuale che passa quindi al 30% con conseguente ridimensionamento al 70% di quella relativa alla performance organizzativa.

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 l'impiego delle risorse residue dei fondi ex artt. 80 e 81 del CCNL (Fondo condizioni di lavoro e incarichi e Fondo premialità e fasce) che, in base al comma 7 dell'art.81 confluiscono nel fondo della premialità dell'anno successivo. L'ipotesi di accordo prevede un utilizzo prioritario di tali risorse per supportare economicamente i progetti direzionali ed in subordine per incrementare la quota destinata alla performance organizzativa e individuale.

b) Quadro di sintesi risorse utilizzate

L'accordo in oggetto prevede che la quota del fondo ex art.81 CCNL destinato alla premialità sia ripartito in due quote:

- ⇒ il 92% destinato alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale
- ⇒ l'8 % a disposizione della Direzione Generale per la realizzazione degli obiettivi direzionali.

Per l'anno 2020, pertanto, la ripartizione tra le due quote è la seguente con la precisazione che i fondi indicati, per il 2021, saranno determinati sulla base delle disposizioni contrattuali, e delle normative nazionali e regionali che interverranno in materia:

Struttura INRCA	Fondi anno 2020	92% del fondo destinato alla performance org e ind.	8 % del fondo 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
<i>TOTALE</i>	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 2020-2022 (atto n. 43/DGEN del 31.01.2020) e con gli obiettivi di budget assegnati per l'anno corrente (atto n.438/DGEN del 11.11.2020).

g) Altre informazioni

Nulla da segnalare.