



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA  
 Tel. 071/8004777  
 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 OO.SS. AREA DIRIGENZA P.T.A. IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2020/2021.

### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi ad adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	25.11.2020
Periodo temporale di vigenza	L'accordo è valido per il biennio 2020/2021
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: CISL FPS, CGIL FP, UIL FPL, AUIPI, SDS SNABI, SINAFO, FEDIR OO.SS. firmatarie: CISL FP, FP CGIL
Soggetti destinatari	Dirigenti dei ruoli tecnico, professionale ed amministrativo INRCA.
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	L'accordo definisce i criteri generali di attribuzione ai dirigenti PTA delle risorse relative alla retribuzione di risultato per il biennio 2020/2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di Controllo Interno allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa.
	Rilievi del Collegio Sindacale: nessun rilievo
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione	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.

	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.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		

## **Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

L'accordo integrativo stipulato con le OO.SS. dell'area della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo ha ad oggetto la retribuzione di risultato per il biennio 2020/2021. In particolare, con la parte sindacale vengono decisi, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. area dirigenza SPTA del 03.11.2005, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finalizzate alla remunerazione della retribuzione di risultato. E' infatti, materia di contrattazione integrativa la disciplina dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse del fondo della retribuzione di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.Lgs. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

La retribuzione di risultato è basata su principi definiti dalla contrattazione nazionale e in ambito aziendale è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica alle articolazioni aziendali. Il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- artt. 62 e 63 C.C.N.L. del 05.12.1996
- art.52 C.C.N.L. 08.06.2000
- art.10 C.C.N.L. 06.05.2010
- art.17 e 18 D.Lgs. n.150/2009

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

- ⇒ il 90% viene destinato alla remunerazione degli obiettivi di budget assegnati annualmente dalla Direzione alle varie UU.OO. e degli obiettivi individuali attribuiti ai singoli dipendenti;
- ⇒ il 10% 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 di ricerca. I progetti direzionali sono realizzati in orario aggiuntivo e solo in casi particolari, qualora la natura stessa del progetto lo richieda, le attività possono essere svolte in orario di lavoro, ferma restando la necessità che i partecipanti al progetto abbiano comunque maturato un orario aggiuntivo come definito a priori nel progetto stesso. Il valore complessivo del progetto direzionale deve essere definito preventivamente. Per fornire ulteriore supporto economico a tale tipo di progettualità che quest'anno è incentrata sull'emergenza sanitaria COVID 19, le parti hanno deciso di destinarvi anche i residui derivanti dal parziale utilizzo del fondo contrattuale di cui all'art.8 (fondo per la retribuzione di posizione) maturati nel primo semestre dell'anno.

Per quanto riguarda la quota del 90% 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: il 75% è finalizzato a premiare la performance organizzativa il 25% quella individuale. Per il 2021 è previsto un incremento della percentuale a favore della performance individuale che passa quindi al 35% con conseguente ridimensionamento al 65% di quella relativa alla performance organizzativa. Nella quota del 90% confluiscono a consuntivo i residui dei fondi di cui agli artt. 8 e 10 (posizione e risultato) del medesimo anno qualora non utilizzati per le finalità proprie dei suddetti fondi ed in subordine all'impiego per il finanziamento dei progetti direzionali come sopra specificato.

Nell'ipotesi di accordo sono 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'ipotesi di accordo infine integra e precisa l'impiego delle risorse residue dei fondi 2018/2019.

#### **b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo della Retribuzione di risultato**

L'accordo in oggetto prevede la ripartizione del fondo della retribuzione di risultato in due quote:

- ⇒ il 90% viene destinato alla remunerazione degli obiettivi di budget ed individuali
- ⇒ il 10% rimane 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, per il 2021, saranno determinati sulla base delle disposizioni contrattuali, e delle normative nazionali e regionali che interverranno in materia:

Sede	Fondo anno 2020	90% del fondo destinato alla performance organizzativa ed individuale	10% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
MARCHE	138.742,96	124.868,66	13.874,30
CASATENOVO	2.690,46	2.421,41	269,05
COSENZA	1.603,46	1.443,11	160,35
<b>TOTALE</b>	<b>143.036,88</b>	<b>128.733,18</b>	<b>14.303,69</b>

**c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Nessun effetto abrogativo implicito.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed 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.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

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 eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nulla da segnalare