



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA  
 Tel. 071/8004760  
 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. DIRIGENZA AREA SANITA' IN MATERIA ATTRIBUZIONE DELLA MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO EX ART. 93, CC.7, 8, 9, CCNL 2016/2018 - ANNO 2020**

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

Data di sottoscrizione		07.07.2021
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore DMPO, Direttore U.O.C. Amministrazione Risorse Umane, Dip. addetto settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, FP CGIL, CIMO, FASSID, FVM, FESMED FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL; OO.SS. firmatarie: ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FASSID, FVM, CIMO.
Soggetti destinatari		Dirigenti area sanità INRCA
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		L'accordo definisce i criteri di attribuzione al personale della maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dall'art.93 del CCNL 19.12.2019.
Rispetto dell'iter 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 unitamente alla relazione tecnico finanziaria 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	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 e pubblicato sul sito istituzionale.

	retribuzione accessoria.	Con atto n. 22/DGEN del 01.02.2021 è stato adottato il Piano della Performance 2021 -2023.
		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 determina n.158/DGEN del 23.04.2021 è stata approvata la relazione sulla Performance 2020 e pubblicata sul sito istituzionale.
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'art.7 del CCNL 2016/2018 dell'area della dirigenza area sanità individua tra le materie oggetto di contrattazione:

- I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali ex artt. 94,95,96 CCNL;
- I criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale e i criteri di cui all'art. 93,cc 8 e 9 CCNL;

L'art.93 prevede che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di tale maggiorazione va definita in contrattazione integrativa e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. La contrattazione integrativa definisce anche una limitata quota massima di dirigenti a cui la maggiorazione può essere attribuita.

Il CCNL area sanità 2016/2018 è stato siglato il 19.12.2019: tenuto conto del periodo strettamente legato alla fase emergenziale della pandemia da COVID 19, le trattative per l'applicazione di tutti gli istituti legati alla premialità hanno preso l'avvio successivamente all'estate 2020 con l'invio alla delegazione sindacale in data 17.09.2020 della prima bozza di accordo, e si sono protratte fino al 25.02.2021, data in cui le parti hanno raggiunto l'intesa circa i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato dell'anno 2020 (accordo poi sottoscritto definitivamente a seguito di certificazione positiva in data 13.04.2021). In tale sede, tuttavia, relativamente alla maggiorazione della retribuzione di risultato, trattandosi di nuovo istituto introdotto dall'art. 93, c.7°, le delegazioni di parte pubblica e sindacale hanno ritenuto necessario un approfondimento e hanno convenuto di rinviarne la definizione ad un separato accordo, previo accantonamento delle relative risorse economiche nell'ambito della disponibilità del fondo di risultato.

In data 07.07.2021 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la disciplina dell'istituto contrattuale rimasto in sospenso. In tale intesa si stabilisce che il premio sia riconosciuto ai dirigenti che hanno conseguito una valutazione pari al 100% in relazione agli obiettivi di budget e uguale o maggiore al 95% in relazione agli obiettivi individuali; la maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Istituto e la quota limitata è fissata nel 10% dei dirigenti in servizio presso ciascun dipartimento al 31 dicembre dell'anno di valutazione. Nel caso in cui il numero dei dirigenti che ha ottenuto la valutazione più elevata superi la percentuale massima stabilita, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che alla data del 31 dicembre dell'anno di valutazione abbiano effettuato il maggior

numero di pubblicazioni scientifiche con riferimento al quinquennio precedente, ciò al fine di valorizzare la vocazione scientifica dell'Istituto.

Si precisa che il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato definito dall'Istituto con determina n. 43/DGEN/2020 e aggiornato con determina n. n. 497/DGEN/2020 per il triennio 2020/2022.

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

Le risorse del fondo ex art.95 (Fondo per la retribuzione di risultato) sono utilizzate per la quota di € 95.760,00 per la corresponsione dell'indennità spettante ai titolari di incarico di sostituzione ai sensi degli artt. 22, c.7 e 95, c.7 lett. d) del CCNL 19.12.2019, per la quota di € 820.203,33 per la retribuzione di risultato legata alla performance individuale e organizzativa e per la quota di € 31.720,00 per la maggiorazione della retribuzione di risultato ex art. 93 cc,7,8 e 9, oggetto del presente accordo integrativo.

**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**

L'accordo integrativo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'incentivo viene assegnato ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, in una quota limitata (10%). Nel caso di parità di condizioni l'accordo prevede un criterio di individuazione legato alla maggior produzione scientifica.

**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 – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

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 di riferimento (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