



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 ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI DI CUI ALLA DGR LOMBARDIA N.IX/5000/2021

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

Data di sottoscrizione	31.08.2021	
Periodo temporale di vigenza	L'accordo è valido per l'anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore DMPO, Direttore U.O.C. Amministrazione Risorse Umane, Direttore UOC DMPO Marche, Direttore UOC DAPO, 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	Personale dirigente INRCA del Presidio di Casatenovo.	
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	Definizione progettualità collegate alle risorse aggiuntive regionali di cui alla DRGL n.5000/2021.	
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 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 retribuzione accessoria.	E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con atto n.114/DGEN del 33.02.2021 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 2021-2023 e pubblicato sul sito istituzionale. 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 23.4.2021 è stata approvata la relazione sulla Performance 2020 e pubblicata sul sito.
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'ipotesi di accordo integrativo, stipulato in data 31.08.2021 con le OO.SS. della dirigenza identifica le progettualità collegate alle risorse aggiuntive regionali dell'anno 2021 e stabilisce i criteri di erogazione. Esso dà attuazione a quanto previsto dalle linee generali di indirizzo siglate in data 26.05.2021 tra Assessorato alla Salute della Regione Lombardia e OO.SS. regionali della dirigenza della sanità pubblica, approvate con DGR Lombardia n. IX/5000 del 05.07.2021, trasmessa all'Istituto con nota acquisita agli atti con prot. n. 29407 del 02.08.2021.

Le linee di indirizzo regionali stabiliscono di destinare risorse economiche aggiuntive per l'anno 2021 al personale del SSR nella consapevolezza dello sforzo, dell'impegno costante e dello spirito di adattamento da questo dimostrato per fronteggiare l'epidemia da COVID 19 e per cercare di mantenere e se possibile riesperire l'attività ordinaria.

A tal fine il documento regionale identifica una serie di aree di attività legate all'emergenza COVID 19 che includono l'assistenza ai pazienti COVID, l'attività di *contact tracing*, l'attività vaccinale e il recupero delle liste di attesa, nelle quali tutto il personale di tutta la dirigenza è stato a vario titolo coinvolto. Le suddette linee di indirizzo prevedono che d'intesa con le OO.SS. le aziende individuino le aree effettivamente attinenti alla propria organizzazione ovvero ne identifichino di ulteriori purché strettamente legate a quelle proposte. Nell'ipotesi di accordo allegata le parti hanno provveduto a identificare, tra quelle riportate nel protocollo regionale, le aree di attività pertinenti all'organizzazione del Presidio di Casatenovo.

Le quote economiche ed il crono-programma sono definiti dall'intesa regionale la quale stabilisce, ai fini del raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'emergenza COVID 19, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 30.11.2021.

In base al protocollo regionale, ogni area di intervento deve essere valorizzata economicamente e la quota complessiva viene erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base della effettiva presenza in servizio o, nelle modalità di lavoro agile o smart working (è considerata presenza l'infortunio e la quarantena con sorveglianza attiva e le assenze per malattia confermate da sierologici positivi). In sede decentrata le parti hanno precisato quindi che tutte le assenze dal servizio comportano una decurtazione proporzionale della quota spettante ad eccezione delle assenze sopra riportate incluse ferie e riposi compensativi. L'orario ridotto per part time comporta la decurtazione proporzionale della quota.

Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota. Le linee d'indirizzo regionali hanno previsto che, sulla scorta della verifica da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del positivo andamento dei progetti, le aziende provvedano al pagamento di una quota entro il mese di settembre 2021 pari al 50% della singola quota pro-capite annuale. Il saldo, previa verifica della conclusione dei progetti e della valutazione dell'esito finale da parte del citato Organismo, dovrà essere corrisposto entro il 31.01.2022. L'ipotesi di accordo siglata il 31.08.2021 si attiene ai criteri sopra riportati, ed individua gli obiettivi come riportati nell'allegato alla presente relazione.

La citata DGR precisa che le risorse destinate a finanziare le RAR sono compatibili per l'anno 2021 con le risorse destinate a finanziare il servizio socio sanitario regionale 2021 di cui alla DGRL

n.XI/4232/2021; precisa, inoltre, che le RAR sono vincolate e indisponibili e possono essere utilizzate esclusivamente in seguito alla sottoscrizione di accordi a livello aziendale con le rappresentanze sindacali aziendali.

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

La quota economica da corrispondere ai dirigenti è individuata dall'intesa regionale ed ammonta a € 1.000,00 annui pro-capite alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP. Inoltre, al personale della dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni è riconosciuta un'ulteriore quota annua pari a € 173,00 alla quale si aggiungono oneri riflessi e IRAP. La quantificazione delle risorse viene effettuata moltiplicando la quota pro-capite, stabilita dalle linee di indirizzo regionali, per il numero dei dipendenti che hanno attivamente partecipato all'emergenza COVID 19 direttamente o indirettamente, tenuto anche conto delle quote integrative legate all'articolazione della turnistica.

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

Le previsioni dell'accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto tengono conto dei risultati raggiunti e prevedono la corresponsione delle quote di incentivo solo a seguito delle verifiche operate dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

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.

L'accordo integrativo dà attuazione alle linee guida regionali e ne realizza le finalità a livello aziendale. Come precisato nelle suddette linee guida, le risorse regionali sono state destinate alla valorizzazione del personale che, stante il perdurare dell'emergenza da COVID 19 nel corso del 2021, è impegnato nell'attività di assistenza ai pazienti COVID, contact tracing, attività vaccinale, recupero delle liste di attesa, assistenza tecnico amministrativa alle prestazioni sanitarie e rimodulazione dei servizi.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da segnalare