



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA  
 Tel. 071/8004760  
 Fax 071/8004769  
 e mail: a.dalba@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 DELL'AREA COMPARTO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI DI CUI ALLA DGR LOMBARDIA N.IX/6873/2022.**

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

Data di sottoscrizione		06/09/2022
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore UOC Amministrazione Risorse Umane, Direttore UOC Area Prof. San. Area Infermieristica, Dirig. Prof. San. Area riabilitativa, Dirig. Prof. San. Area tecnica, Dip. addetto settore sindacale 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
Soggetti destinatari		Dipendenti INRCA del Presidio di Casatenovo appartenenti all'area del comparto.
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		Definizione progettualità e criteri erogazione collegate alle risorse aggiuntive regionali di cui alla DRGL n.6873/2022;
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.	E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con atto n.193/DGEN del 29.04.2022 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 2022-2024 e pubblicato sul sito istituzionale.
		Con determina n.182/DGEN del 20.04.2022 è stata approvata la relazione sulla Performance 2021 e pubblicata sul sito istituzionale. La relazione della performance 2021 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione..

		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 atto n. 192/DGEN del 29.04.2022 è stato adottato il Piano della Performance 2022 -2024.
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 dell'accordo integrativo**

L'ipotesi di accordo integrativo, stipulato in data 06.09.2022 con la RSU e le OO.SS. del comparto sanità identifica le progettualità collegate alle risorse aggiuntive della Regione Lombardia dell'anno 2022 e stabilisce i criteri di erogazione. Esso dà attuazione a quanto previsto dalle linee generali di indirizzo siglate tra Assessorato alla Salute della Regione Lombardia e OO.SS. regionali dell'area del comparto della sanità pubblica, approvate con DGR Lombardia n. IX/6873 del 02.08.2022. La normativa di riferimento è l'art.6, c.1 lett. a) del CCNL 2016/2018 area comparto.

I protocolli regionali stabiliscono di destinare risorse economiche aggiuntive per l'anno 2022 al personale del SSR al fine di potenziare una serie di attività, nel rispetto degli indirizzi di programmazione.

A tal fine il documento regionale identifica 8 aree di intervento a cui sono collegati altrettanti macro obiettivi. Le suddette linee di indirizzo prevedono che in sede di contrattazione integrativa le parti individuino le aree effettivamente attinenti all'organizzazione dell'ente 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 Merate.

Le quote economiche ed il crono-programma sono definiti dall'intesa regionale la quale stabilisce, ai fini del raggiungimento degli obiettivi un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2022.

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 la maternità obbligatoria, l'infortunio e le assenze per malattia COVID 19 qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione fatto salvo quanto ulteriormente stabilito dalla contrattazione decentrata). 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 e incluse ferie e riposi compensativi. Le assenze a titolo di permessi retribuiti di cui alla L.104/92 per i dipendenti portatori di handicap, terapie salvavita con ripresa dell'attività tra un'assenza e l'altra nell'arco dell'anno saranno remunerate nella misura percentuale pari all'80%. L'orario ridotto per part time comporta la decurtazione proporzionale della quota. Ai dipendenti che nel corso dell'anno trasformino il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, la quota sarà attribuita pro-rata.

Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota. Ai dipendenti coinvolti già in fase di validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione la quota complessiva viene erogata sulla base di un coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2022. 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 2022 pari al 60% della singola

quota pro-capite annuale. Il saldo, inclusa la quota una tantum, previa verifica della conclusione dei progetti e della valutazione dell'esito finale da parte del citato Organismo, dovrà essere corrisposto entro il 28/02/2023. L'ipotesi di accordo siglata il 06.09.2022 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 2022 con le risorse destinate a finanziare il servizio socio sanitario regionale 2022 di cui alla DGRL n.XI/5941/2022; 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**

Le quote economiche da corrispondere ai dipendenti sono individuate dalle linee di indirizzo regionali e risultano parametrizzate in base alla categoria di inquadramento. La quantificazione delle risorse viene effettuata moltiplicando la quota pro-capite, stabilita per le diverse categorie di appartenenza, per la consistenza numerica del personale tenuto anche conto delle quote integrative legate all'articolazione della turnistica e della quota straordinaria una tantum.

Come previsto dalla DGRL n.XI/6873/2022 l'ammontare delle quote a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP, è il seguente:

##### a) Quote:

Categoria	Quota pro-capite annua 2022	Quota una tantum 2022
D/Ds	€ 725,00	€ 75,00
C	€ 670,00	€ 75,00
B/Bs	€ 581,00	€ 75,00
A	€ 540,00	€ 75,00

##### b) Quote integrative :

1. al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione, operante su 3 turni articolati sulle 24 ore individuato secondo le modalità previste dal CCNL comparto sanità del 21.05.2018, è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella prevista dal punto a), pari a € 227,00;
2. al restante personale operante su 3 turni articolati sulle 24 ore individuato secondo le modalità previste dal CCNL comparto sanità del 21.05.2018 è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella prevista dal punto a), pari a € 227,00;
3. al personale di cui al punto 1, se operante su turni articolati sulle 12 ore secondo le modalità sopra esplicitate, è riconosciuta una ulteriore quota annua, in aggiunta a quella del punto a) pari a € 100,00;

L'intesa regionale prevede, inoltre, visti gli sforzi profusi dal personale impiegato negli enti del SSR anche a fronte dell'oggettiva difficoltà di reclutamento di personale aggiuntivo, il riconoscimento, a valere sul fondo sanitario regionale, in via eccezionale e straordinaria, di una quota una tantum pari a € 75,00 per ogni unità di personale coinvolto nei progetti.

#### **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;**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### **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 impiegato in progetti mirati alla realizzazione di attività coerenti con macro obiettivi d'interesse regionale .

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

Nulla da segnalare