



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.XII/860/2023.

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

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | | 12/10/2023 |
| Periodo temporale di vigenza | | L'accordo è valido per l'anno 2023 |
| Composizione della delegazione trattante | | Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore UOC Amministrazione Risorse Umane, Direttore UOC Area Prof. San. Area Infermieristica, Dirig. Prof. San. Area riabilitativa, 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.860/2023; |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.80/DGEN del 15.03.2023 è stato adottato il piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 che include anche il piano della performance, il piano triennale per la prevenzione della corruzione, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il codice etico comportamentale e pubblicato sul sito istituzionale |
| | | Con determina n.296/DGEN del 24.07.2023 è stata approvata la relazione sulla Performance 2022, pubblicata sul sito istituzionale. La relazione della performance 2022 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.11del 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 dell’accordo integrativo

L’ipotesi di accordo integrativo, stipulato in data 12.10.2023 con la RSU e le OO.SS. del comparto sanità identifica le progettualità collegate alle risorse aggiuntive della Regione Lombardia dell’anno 2023 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. XII/860 del 08.08.2023. La normativa di riferimento è l’art.7, c.1 lett. a) del CCNL 2019/2021 area comparto.

I protocolli regionali stabiliscono di destinare risorse economiche aggiuntive per l’anno 2023 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 alle aree di intervento – macro obiettivi descritti nelle linee guida regionali. 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 31.12.2023.

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 : in base alle linee guida regionali, integrate anche da specifiche note di precisazione, è considerata presenza il congedo per maternità obbligatorio di cui al D.Lgs. n.151/2001,incluso il periodo di interdizione anticipata dal lavoro, i permessi sindacali retribuiti, i distacchi sindacali, l’infortunio sul lavoro, le ferie e le festività di cui all’art. 49 del vigente CCNL (c.d. festività soppresse”). Nell’ipotesi di accordo integrativo le parti hanno quindi recepito le indicazioni regionali. Inoltre, 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 2023. 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 2023 pari al 50% della singola quota pro-capite annuale. Il saldo, inclusa la quota riferita alla turnistica, previa verifica della conclusione dei progetti e della valutazione dell’esito finale da parte del citato Organismo, dovrà essere corrisposto entro il 28/02/2024.L’ipotesi di accordo siglata il 12.10.2023 si attiene ai criteri sopra riportati, ed individua gli obiettivi come riportati nell’allegato alla presente relazione. Tenuto conto dello slittamento dei tempi per la redazione dei progetti, l’erogazione dello stato di avanzamento è stato posticipato.

La citata DGR precisa che le risorse destinate a finanziare le RAR sono compatibili per l'anno 2023 con le risorse destinate a finanziare il servizio socio sanitario regionale 2023 di cui alla DGRL n.7758/2022; 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.

Come previsto dalla DGRL n.XII/860 l'ammontare delle quote a cui vanno aggiunti oneri riflessi e IRAP, è il seguente:

a) Quote:

| Area | Quota pro-capite annua 2023 |
|--|-----------------------------|
| Professionisti della salute e funzionari | € 800,00 |
| Assistenti | € 745,00 |
| Operatori e personale di supporto | € 656,00 |

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 turni articolati sulle 24 ore, è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella prevista dal punto a), pari a € 227,00;
2. al restante personale operante su turni articolati sulle 24 ore 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, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva a quella del punto a) pari a € 100,00;

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