



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 RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E R.S.U. E OO.SS. AREA COMPARTO AVENTE AD OGGETTO LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021.
 (Circolare MEF n.25 del 19/07/2012)

Modulo I

Data di sottoscrizione		12.07.2021
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2021.
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente Responsabile U.O. Amministrazione Risorse Umane, Dirigente Prof. Sanitarie Area Inf., Dirigente Prof. Sanitarie Area Tecnica, Addetto Settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: RSU, CISL FP, CGIL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP OO.SS. firmatarie: RSU, FP CGIL, CISL FP, NURSING UP
Soggetti destinatari		Dipendenti INRCA appartenenti all'area del comparto
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di accordo disciplina i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per l'anno 2021 e la quota di risorse del fondo "Premialità e fasce" da destinare al relativo finanziamento.
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 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.11del 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 II - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

a) Illustrazione dell'accordo integrativo

L'ipotesi di accordo integrativo in esame disciplina i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche 2021 e le risorse economiche da destinare al relativo finanziamento. Il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- CCNL 07.04.1999 – quadriennio 1998/2001 art.35 - “Criteri per la progressione economica orizzontale”
- CCNL 10.04.2008 quadriennio 2006/2009 art.3 – “Criteri per la progressione economica orizzontale”
- D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i. “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” – art.23 “Progressioni economiche”

La materia è oggetto di contrattazione integrativa in quanto l'art.8, c.5°, del CCNL del 21.05.2018, avente ad oggetto “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie” demanda a tale livello, tra le altre cose,:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli articoli 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce);
- i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

Gli artt. 30 e 35 del CCNL 07.04.1999 (non disapplicati dal vigente CCNL) prevedono che nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria di inquadramento lo sviluppo economico si realizzi tramite la previsione – dopo il trattamento economico iniziale – di altre quattro fasce retributive (poi estese dall'art.24 CCNL 19.04.2004 a 5 per le categorie A,B,Bs,C e 6 per le categorie D e Ds).L'art. 23.c.2°, del D.lgs.n.150/2009 stabilisce che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione. Nell'ipotesi di accordo in oggetto l'attribuzione di fasce economiche superiori avviene tramite procedura selettiva di cui le parti hanno disciplinato requisiti di partecipazione e criteri di valutazione. Nell'ipotesi di accordo sono individuate le modalità di presentazione delle istanze di partecipazione alla selezione ed in modo dettagliato i criteri di selezione. A tal proposito si evidenzia che nella formulazione degli stessi sono stati presi in considerazione vari elementi atti a denotare l'impegno, l'arricchimento professionale e le prestazioni rese dai dipendenti nell'arco della loro vita lavorativa nonché aspetti legati al merito: per quest'ultimo elemento si è fatto ricorso alla scheda di valutazione individuale prevista dal sistema incentivante adottato dall'Istituto. Il punteggio legato alla scheda individuale tiene conto in termini proporzionali delle valutazioni riportate nel biennio precedente quale media del periodo. Si precisa che il sistema di misurazione e valutazione della performance 2021/2023 è stato definito dall'Istituto, previo confronto sindacale, con la determina n. 21/DGEN del 01.02.2021.

Il numero dei dipendenti che acquisiscono il beneficio è calcolato in base alla disponibilità della quota di risorse assegnate. Le graduatorie non sono utilizzabili in modo dinamico: altrimenti, si arriverebbe,

in presenza di risorse che si dovessero rendere disponibili negli anni futuri, all'attribuzione del beneficio in maniera generalizzata vanificando l'intento meritocratico dell'accordo.

In base a quanto previsto dall'art.35 del CCNL 07.04.99, per il personale del comparto i passaggi dalla fascia di inquadramento alla successiva avvengono con decorrenza fissa dal primo gennaio dell'anno e sono pianificati sulla base delle risorse del fondo presenti a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente. Nell'ambito dei fondi ex art. 81 CCNL 2016/2018 dei vari Presidi INRCA, le parti hanno quindi individuato le risorse economiche destinabili per l'anno 2021 al finanziamento delle nuove progressioni economiche nell'importo di € 97.000,00 così distinto:

- € 75.000,00 per i Presidi marchigiani
- € 7.000,00 per il Presidio di Casatenovo
- € 15.000,00 per il Presidio di Cosenza

b) Quadro di sintesi modalità di utilizzo del fondo

L'attribuzione delle fasce economiche superiori con decorrenza 01.01.2021 è finanziata con il fondo di cui all'art.81 del CCNL 21.05.2018 denominato "Fondo premialità e fasce".

Tale fondo è stato determinato a consuntivo per l'anno 2020 e in via provvisoria per l'anno 2021, con determine n. 244/DGEN del 06.07.2021 per i Presidi INRCA delle Marche, n.251/DGEN del 07.07.2021 per il Presidio di Cosenza e n. 257/DGEN del 13.07.2021 per il Presidio di Casatenovo. L'ammontare degli stessi è il seguente:

Presidio	Anno 2020	Anno 2021
Marche (fondo unico)	2.904.955,41	2.904.955,41
POR Casatenovo	226.172,89	226.172,89
POR Cosenza	284.696,52	284.696,52
TOTALE	3.415.824,82	3.415.824,82

Nel contratto integrativo sottoscritto il 21.02.2019 e riferito al biennio 2018/2019, esaminato favorevolmente dal Collegio Sindacale (verbale n.10 del 13.02.2019), all'art.4 avente ad oggetto "Criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo all'interno del fondo di cui all'art.81 – Fondo premialità e fasce", le parti hanno stabilito che:

- a) alla premialità (premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale) sia integralmente destinato l'ammontare del fondo denominato ai sensi dei precedenti contratti collettivi "Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" nell'ammontare consolidato al 31.12.2017;
- b) al finanziamento di nuove fasce retributive sia destinata la restante quota del presente fondo al netto delle somme non utilizzabili in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti.

c) Effetti abrogativi impliciti

Nessun effetto abrogativo implicito.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

Non attinente.

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

Il presente accordo rispetta i sopraindicati requisiti in quanto l'attribuzione del beneficio economico avviene previo superamento di una procedura selettiva che tiene conto del merito individuale, dell'impegno, dell'arricchimento professionale e delle prestazioni rese dai dipendenti. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs. 150/2009, le risorse economiche individuate consentono l'attribuzione del beneficio a quote limitate di personale.

f) Illustrazioni dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

L'accordo definito con le OO.SS., attraverso l'inserimento della scheda di valutazione individuale tra i criteri di valutazione, stabilisce un collegamento diretto con il Piano della Performance aziendale che utilizza tale strumento nell'ambito del sistema incentivante. Il riconoscimento della fascia economica superiore in modo selettivo è mirato a valorizzare i dipendenti che nel corso del tempo hanno realizzato performances migliori e acquisito un grado di professionalità più elevato. Si ritiene che questo strumento possa essere una leva per conseguire un più elevato livello di prestazioni che, in particolare in una realtà sanitaria, si traducono in una migliore qualità dei servizi.

g) Altre informazioni

Nulla da segnalare.