



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 IPOTESI DI ACCORDO IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE FINALIZZATE ALLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE IMPIEGATO NELL'EMERGENZA COVID 19 IN APPLICAZIONE DELLA D.G.R.M. N.1025/2021

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

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | 26.11.2021 | |
| 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 U.O.C. Amministrazione Risorse Umane, Direttore UOC Professioni Sanitarie 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 | |
| Soggetti destinatari | Personale del comparto delle strutture INRCA delle Marche. | |
| Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica) | Definizione utilizzo risorse economiche regionali legate all'emergenza COVID 19 di cui alla DRGM n.1025/2021 | |
| 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.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 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

Quadro normativo:

- ◇ D.G.R.M. n.1522 del 30.11.2020 – Approvazione schema di protocollo di intesa tra la Giunta regionale, gli Enti del Servizio Sanitario Regionale e le Organizzazioni sindacali della Dirigenza sanitaria e del comparto sanità contenente linee di indirizzo per l’individuazione e la destinazione di specifiche risorse finalizzate a remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale dipendente impiegato nella prosecuzione delle attività di contrasto all’emergenza COVID-19
- ◇ D.G.R.M. n.1025 del 11.08.2021 – Approvazione schema di protocollo di intesa tra la Giunta regionale, gli Enti del Servizio Sanitario Regionale e le Organizzazioni sindacali della Dirigenza sanitaria e del comparto sanità contenente linee di indirizzo per l’individuazione e la destinazione delle risorse previste dall’art.1, comma 413, della legge n.178/2020;
- ◇ Legge n.178 del 30.12.2020 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023

L’ipotesi di accordo integrativo, stipulato in data 26.11.2021 con la RSU e le OO.SS. dell’area del comparto disciplina le modalità di attribuzione ai dipendenti delle risorse aggiuntive stanziata dalla Regione Marche con DGRM n. 1025 del 11.08.2021 ai fini della valorizzazione del personale impiegato nell’emergenza COVID 19.

L’art.8 del CCNL 2016/2018 dell’area del comparto individua tra le materie oggetto di contrattazione:

- ⇒ criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance;
- ⇒ criteri per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

Con la citata D.G.R n.1025 del 11.08.2021 la Regione Marche ha riconosciuto a favore dell’Istituto per il personale dell’area del comparto, ulteriori risorse per l’annualità 2020 pari a € 42.473,00 (oneri aziendali inclusi) in attuazione dell’art.1 c.413, della L. n.178/2020 che ha assegnato alle Regioni risorse integrative destinate ad incrementare quelle già stanziata nel 2020 per la remunerazione delle prestazioni correlate alle particolari condizioni di lavoro del personale dipendente delle aziende e enti del SSN direttamente impegnato nell’attività di contrasto all’emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del COVID 19.

Il punto n.3 del protocollo allegato alla DGRM stabilisce che le risorse in questione siano utilizzate secondo le modalità di cui al protocollo d’intesa approvato con DGRM n. 1522/2020. Eventuali residui saranno utilizzati secondo le regole proprie dell’area contrattuale di riferimento.

Nell’ipotesi di accordo del 26.11.2021 le parti hanno convenuto di ripartire le risorse in questione tra i dipendenti che nel periodo finale del 2020 sono stati direttamente impegnati nelle aree COVID tramite fasce di valorizzazione legate al numero dei turni ivi effettuati in applicazione del punto 1 della sez.III del protocollo intesa approvato con la DGR n.1522/2020, secondo i seguenti valori:

| n.turni | valore quota |
|------------|--------------|
| < 10 | € 50,00 |
| da 10 a 30 | € 100,00 |
| > =31 | € 150,00 |

Si precisa che il punto 1 sopra citato prevedeva il riconoscimento di un compenso incentivante pari a € 15,00 per turno di lavoro effettivamente prestato dai dipendenti nell'ambito delle aree COVID.

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

Le risorse assegnate dalla DGRM n.1025/2021 all'INRCA, relativamente al personale del comparto, ammontano a € 42.473,00 (oneri aziendali inclusi).

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

Data l'eccezionalità della situazione di emergenza venutasi a creare a seguito dell'epidemia da COVID 19, con l'ipotesi di accordo sottoscritta, le parti hanno inteso riconoscere il contributo dato dal personale con valori economici differenziati sulla base dell'incidenza dell'apporto fornito nelle aree COVID.

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, le risorse sono state destinate alla valorizzazione del personale che nel periodo dell'emergenza sanitaria riacutizzatasi negli ultimi mesi del 2020 è stato impegnato nella prosecuzione delle attività di contrasto all'emergenza COVID 19.

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

Nulla da segnalare