



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA
 Tel. 071/8004777
 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 DELLE AREE DIRIGENZIALI DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI DI CUI ALLA D.G.R. LOMBARDIA N.IX/3225/20.

Data di sottoscrizione	06.07.2020	
Periodo temporale di vigenza	L'accordo è valido per l'anno 2020.	
Composizione della delegazione trattante	<p>Per la parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore UOC Amministrazione Risorse Umane, Addetto relazioni sindacali</p> <p>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, FVM, FP CGIL, CIMO, FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente operante presso il POR di Casatenovo.	
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	Definizione dei criteri di erogazione delle risorse aggiuntive regionali anno 2020. Identificazione progettualità collegate.	
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.	<p>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.</p> <p>Rilievi del Collegio Sindacale:</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>Con atto n. 43/DGEN del 30.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020 -2022.</p> <p>La relazione della performance 2019 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.</p>
		E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con atto n.44/DGEN del 30.01.2020 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 2020-2022.
		Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati i dati previsti dai commi 6° e 8° dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009.
Osservazioni		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

a) Illustrazione dell'accordo integrativo

L'ipotesi di accordo integrativo, stipulato in data 06.07.2020 con le OO.SS. della dirigenza area sanità identifica le progettualità collegate alle risorse aggiuntive regionali dell'anno 2020 e stabilisce i criteri di erogazione. Esso dà attuazione a quanto previsto dalle linee generali di indirizzo siglate in data 20.05.2020 tra Assessorato alla Salute della Regione Lombardia e OO.SS. regionali dell'area del comparto della sanità pubblica, approvate con DGR Lombardia n. IX/3225/20.

Le linee di indirizzo regionali individuano quale principale obiettivo il contributo dato da tutti i lavoratori del sistema per l'emergenza COVID 19. A tal fine il documento regionale identifica una serie di aree di attività legate all'emergenza COVID nelle quali tutto il personale della dirigenza è stato a vario titolo coinvolto: in sede di confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, debbono essere scelte le aree effettivamente attinenti alla propria organizzazione. Le quote economiche ed il crono programma sono definiti dall'intesa regionale la quale stabilisce, nell'ambito dell'emergenza COVID 19, 2 fasi:

- 1) fase 1 – 20.02.2020-31.05.2020 tiene conto dell'attività svolta nel periodo del picco emergenziale
- 2) fase 2 - 01.06.2020 – 30.11.2020 tiene conto delle attività di riorganizzazione post fase 1

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). 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, in considerazione del tangibile apporto che ciascun professionista ha di fatto in gran parte reso durante la fase emergenziale, ciascuna azienda proceda al riconoscimento nel mese di giugno 2020 di una quota pari all'80% della singola quota pro-capite annuale per l'attività svolta nella fase 1. Il restante 20% previa verifica del raggiungimento del compimento dell'ulteriore attività svolta entro il 31.11.2020 dovrà essere corrisposto entro il 31.01.2021. L'ipotesi di accordo siglata il 13.07.2020 si attiene ai criteri sopra riportati, a parte lo slittamento nell'erogazione della quota dell'80%, ed individua gli obiettivi come riportati nell'allegato alla presente relazione.

b) Quadro di sintesi risorse utilizzate

La quota economica da corrispondere ai dipendenti 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 la consistenza numerica del personale che ha

attivamente partecipato all'emergenza COVID 19 direttamente o indirettamente, tenuto anche conto delle quote integrative legate all'articolazione della turnistica.

a) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

b) 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.

Data l'eccezionalità della situazione di emergenza venutasi a creare a seguito dell'epidemia da COVID 19, le linee regionali hanno stabilito che una quota pari all'80% sia riconosciuta al personale per l'attività svolta nel periodo 20/02/20 – 31/05/20 in considerazione del tangibile apporto dato da ciascuno dei professionisti, nell'ambito delle proprie competenze e specializzazioni. Il restante 20% viene riconosciuto previa verifica del raggiungimento del compimento dell'ulteriore attività svolta. Le previsioni dell'accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto tengono conto dei risultati raggiunti.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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 finalizzate alla valorizzazione del personale che nel periodo dell'emergenza sanitaria è stato impegnato a fronteggiare la crisi epidemiologica che, come è noto, in Lombardia è risultata particolarmente grave ed ha comportato la riconversione di interi ospedali o di loro aree a strutture adibite all'accoglienza di pazienti colpiti dal virus e la riprogrammazione delle ordinarie attività di assistenza.

e) Altre informazioni

Nulla da segnalare.