



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 RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. DIRIGENZA AREA SANITA' IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2020

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

Data di sottoscrizione	25.02.2021
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 DMPO, Direttore U.O.C. Amministrazione Risorse Umane, Dip. addetto settore sindacale 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, FP CGIL, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FASSID, UIL FPL.
Soggetti destinatari	Dirigenti area sanità INRCA
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	L'accordo definisce i criteri generali di attribuzione al personale delle risorse del fondo della retribuzione di risultato di cui all'art.95 del CCNL 19.12.2019.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	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.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 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.11 del D.Lgs. 150/2009. Con determina n.256/DGEN del 16.07.2020 è stata approvata la relazione sulla Performance 2019 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

L'art.7 del CCNL 2016/2018 dell'area della dirigenza area sanità individua tra le materie oggetto di contrattazione:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi contrattuali ex artt. 94,95,96 CCNL;
- criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale;

Le trattative hanno preso l'avvio, tenuto conto del periodo strettamente legato alla fase emergenziale della pandemia da COVID 19, successivamente all'estate con l'invio alla delegazione sindacale in data 17.09.2020 della prima bozza di accordo e si sono protratte fino al 25.02.2021, data in cui le parti hanno raggiunto l'intesa.

L'ipotesi di accordo integrativo, sottoscritta con le OO.SS. della dirigenza sanitaria, definisce i criteri di erogazione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.95 del CCNL. Nel dettaglio disciplina:

- la suddivisione della quota incentivante in due parti- il 20% è destinato a premiare la performance individuale attraverso la scheda di valutazione dei processi produttivi, relazionali ed organizzativi – l'80% è destinato a premiare la performance organizzativa attraverso la scheda di budget che contiene gli obiettivi assegnati alle varie articolazioni aziendali nell'ambito del processo di budgeting- il sistema di misurazione e valutazione della performance 2020/2022 è stato definito dall'Istituto, previo confronto sindacale, con la determina n. 497/DGEN/2020;
- i criteri per la definizione delle quote da liquidare ai dirigenti dell'area sanità (coefficienti legati all'incarico dirigenziale, tipologie di assenze che comportano la decurtazione della quota incentivante, ecc.);

- valorizzazione degli incarichi di sostituzione attribuiti ai dirigenti nei casi di strutture temporaneamente prive di titolare tramite il riconoscimento di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata alla struttura vacante, ai sensi dell'art.22 del CCNL;
- tempistica di erogazione della retribuzione di risultato legata alla certificazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi;
- modalità di distribuzione delle quote residue del fondo della retribuzione di risultato (c.d. "resti") e dei residui dei fondi contrattuali ex artt. 94 e 96 del CCNL dell'anno 2020 che in base al comma 8° dell'art. 95 si sommano alle risorse del fondo ex art. 95 e sono vincolati a retribuzione di risultato;
- erogazione dei residui dei fondi previsti dai precedenti CCCCNNL dell'area medica veterinaria e dell'area della dirigenza SPTA (relativamente al solo ruolo sanitario) i quali, in base all'art. 95 c.12 del vigente CCNL, devono essere utilizzati a beneficio delle medesime categorie di dirigenti che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi (anni 2016/2019 per la dirigenza medica veterinaria e anni 2018/2019 per la dirigenza ruolo sanitario). La destinazione dei residui derivanti dal parziale utilizzo dei fondi contrattuali -Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa e Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, nel fondo di risultato era stata già definita negli accordi sindacali che annualmente sono stati stipulati in materia di retribuzione di risultato. Ad integrazione degli accordi precedentemente sottoscritti i quali per l'appunto già stabilivano la confluenza dei residui dei fondi contrattuali nei fondi di risultato, le parti hanno ravvisato la necessità di esplicitare con chiarezza la pertinenza alle categorie di dirigenti destinatarie dei fondi pregressi e le modalità di liquidazione. Si è, pertanto, specificato che i criteri di liquidazione delle risorse dei fondi contrattuali che residuano dopo aver dato applicazione a quanto previsto dagli accordi suddetti, sono quelli utilizzati per la distribuzione dei fondi di risultato destinati agli obiettivi di budget di cui costituiscono integrazione e sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi come certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione per ciascuna annualità.
- per le competenze residue degli anni precedenti le parti hanno fatto rinvio a successivo e specifico accordo).

Per quanto riguarda la maggiorazione della retribuzione di risultato, nuovo istituto introdotto dall'art. 93, c.7°, le parti hanno convenuto di disciplinarlo con separato accordo, previo accantonamento delle relative risorse economiche nell'ambito della disponibilità del fondo di risultato.

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

L'accordo in oggetto prevede che per il 2020 il fondo della retribuzione di risultato, al netto delle quote per indennità di sostituzione, sia interamente destinato alla realizzazione degli obiettivi di budget e individuali. Nell'ambito di detto fondo sono state accantonate le risorse finalizzate alla remunerazione della maggiorazione della retribuzione di risultato ex art. 93, c.7°, CCNL:

Sede	Medici	Sanitari	Quota finalizzata alla maggiorazione della retribuzione di risultato	Totale
MARCHE	794.409,47	94.736,44	29.500,00	859.645,91
CASATENOVO				

	36.139,82	3.062,67	1.050,00	38.152,49
COSENZA	18.624,43	710,50	720,00	18.614,93
TOTALE	849.173,72	98.509,61	31.270,00	916.413,33

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

Il raggiungimento degli obiettivi di budget e degli obiettivi individuali è condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi. La verifica della realizzazione di tali obiettivi è effettuata secondo il percorso individuato dal sistema di budget il quale prevede una valutazione di prima istanza ad opera del diretto responsabile ed una valutazione di seconda istanza da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato definito dall'Istituto con determina n. 43/DGEN/2020 e aggiornato con determina n. n. 497/DGEN/2020 per il triennio 2020/2022. Le quote economiche, parametrare all'incarico ricoperto, sono corrisposte in base alla percentuale di raggiungimento dei risultati, certificati dall'O.I.V..

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.

La finalità del presente accordo è quella di garantire la corresponsione delle quote incentivanti in maniera strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione alle varie articolazioni aziendali e dal diretto responsabile a ciascun dipendente per quanto riguarda gli obiettivi individuali. L'accordo si pone in stretta connessione con il Piano delle *Performances* adottato dall'Istituto per il triennio 2020-2022 (atto n. 43/DGEN del 31.01.2020) e con gli obiettivi di budget assegnati per l'anno di riferimento (atto n.438/DGEN del 11.11.2020).

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

Nulla da segnalare