



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 DESTINAZIONE RISORSE ECONOMICHE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020.**  
 (Circolare MEF n.25 del 19/07/2012)

**Modulo I**

Data di sottoscrizione	06.02.2020
Periodo temporale di vigenza	L'accordo è valido per l'anno 2020.
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Dirigente Responsabile U.O. Amministrazione Risorse Umane, Dirigente Prof. Sanitarie Area Inf., 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, UIL FPL
Soggetti destinatari	Dipendenti INRCA appartenenti all'area del comparto
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di accordo definisce la quota di risorse del fondo "Premialità e fasce" da destinare alle progressioni economiche anno 2020.
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.
	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
	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. Con atto n.

	accessoria.	43/DGEN del 30.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020 -2022.
		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.39/DGEN del 28.01.2020 è stata approvata la relazione sulla Performance 2018 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 ha la finalità di definire le risorse economiche da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020. 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;

Si precisa che 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), le parti hanno definito le procedure per la progressione economica orizzontale e la destinazione delle risorse economiche per detto biennio. Con la presente ipotesi di accordo, pertanto, le parti hanno confermato le procedure previste dal citato contratto integrativo ed hanno individuato, nell'ambito del fondo ex art.81 "Premialità e fasce" le risorse economiche finalizzate all'applicazione di tale istituto contrattuale per l'anno 2020.

In base a quanto previsto dall'art.35 del CCNL 07.04.99 i passaggi di fascia 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. A fronte di una disponibilità nel fondo ex art.81 dell'anno 2019 di circa € 150.294,00 (tenuto conto della spesa per differenziali retributivi già in essere e della quota destinata alla premialità), le parti hanno individuato le risorse economiche, nell'ambito dei fondi ex art. 81 CCNL 2016/2018 dei vari Presidi INRCA, destinabili per l'anno 2020 al finanziamento delle progressioni economiche nell'importo di € 148.000,00 così distinto:

- € 116.000,00 per i Presidi marchigiani
- € 20.000,00 per il Presidio di Casatenovo
- € 12.000,00 per il Presidio di Cosenza

a fronte di una spesa per l'attribuzione del beneficio ai potenziali aventi diritto ai sensi dell'art.3, c.1°, CCNL 10.04.2008 (periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi) stimata in:

€ 279.000,00 per i Presidi Marchigiani

€ 28.000,00 per il Presidio di Casatenovo

€ 20.000,00 per il Presidio di Cosenza

**b) Quadro di sintesi modalità di utilizzo del fondo**

L'attribuzione delle fasce economiche superiori con decorrenza 01.01.2020 è finanziata con il fondo di cui all'art.81 del CCNL 21.05.2018 denominato "Fondo premialità e fasce".

Con determinate nn.185/DGEN, 186/DGEN e 187/DGEN del 24.05.2019, sono stati determinati i fondi provvisori 2019 per le varie strutture INRCA. La determinazione degli stessi per l'anno 2020 è in corso. L'ammontare degli stessi, stimato, è il seguente:

<b>Presidio</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>
Marche (fondo unico)	2.913.203,16	2.913.203,16
POR Casatenovo	230.499,03	230.499,03
POR Cosenza	286.920,60	286.920,60
<b>TOTALE</b>	<b>3.430.622,79</b>	<b>3.430.622,79</b>

L'importo delle risorse oggetto della presente ipotesi di accordo da destinare alle nuove progressioni economiche per l'anno 2020 è il seguente:

<b>Presidio</b>	
Marche (fondo unico)	116.000,00
POR Casatenovo	20.000,00
POR Cosenza	12.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>148.000,00</b>

**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.