



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA  
 Tel. 071/8004777  
 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 - INTEGRAZIONE ART.5 CCIA DEL 21.02.2019 - CRITERI ATTRIBUZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – UTILIZZO RESIDUI ANNO 2017.

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

Data di sottoscrizione		16.06.2020
Periodo temporale di vigenza		Parte economica anni 2017/ 2018
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente Responsabile U.O. Amministrazione Risorse Umane, Dirigente Professioni Sanitarie, Dip. addetto settore sindacale 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, FIALS
Soggetti destinatari		Dipendenti INRCA appartenenti all'area del comparto
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		L'accordo definisce, ad integrazione del CCIA del 21.02.2019, le modalità di utilizzo disponibilità residue dei fondi contrattuali anno 2017
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 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.	Con atto n. 43/DGEN del 30.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020 -2022. Sul sito istituzionale sono pubblicate le relazioni della performance 2017 e 2018.
		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		

## **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.8 del vigente CCNL 2016/2018 prevede che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.80 (fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) siano oggetto di contrattazione integrativa.

In data 21.02.2019 l'INRCA ha sottoscritto con la RSU e le OO.SS. il contratto integrativo aziendale il quale, all'art. 5, disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance prevedendo, tra le altre cose, la ripartizione del fondo destinato alla performance in due quote:

- ⇒ il 93% per il 2018 ed il 92% per il 2019 viene finalizzato alla remunerazione degli obiettivi di budget assegnati annualmente dalla Direzione alle varie UU.OO.;
- ⇒ il 7% per il 2018 e l' 8% per il 2019 rimane a disposizione della Direzione Generale per la realizzazione degli obiettivi direzionali.

L'art.5 citato prevede anche che, ai sensi del comma 7° dell'art.81 del CCNL 21.05.2018, confluiscono nella quota destinata agli obiettivi direzionali eventuali risorse residue dei fondi condizioni di lavoro e incarichi e premialità e fasce, relative a precedenti annualità, incluse quelle di competenza dell'anno 2017 riferite alla previgente disciplina dei fondi ex artt. 7,8 e 9 del CCNL 31.07.2009, in deroga al CCIA del 21.09.2017.

Tenuto conto che le progettualità legate ad obiettivi progetti direzionali approvati per l'anno 2018 dalla Direzione hanno comportato un assorbimento parziale delle risorse destinate si è posta la necessità di disciplinare le modalità di attribuzione delle disponibilità residue.

Considerate, inoltre, le esigenze di dover corrispondere arretrati riferiti alle seguenti indennità:

- l'indennità ex art. 86, c.5°, CCNL 2016/2018 (indennità per i responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera – già prevista dall'art.44 c.5° del CCNL 1994/97), da corrispondere a n. 15 dipendenti a seguito del riconoscimento avvenuto, ora per allora, dal 01.03.2019, sulla base degli ordinari termini di prescrizione quinquennale. Si precisa che l'indennità è finanziata con il fondo destinato alle condizioni di lavoro ("Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno ex art.29 CCNL 19.04.2004 e art. 8 CCNL 10.04.2008 poi confluito nel Fondo condizioni di lavoro e incarichi ex art.80 del nuovo CCNL) e che gli arretrati riferiti al

periodo 01/03/2014 – 31.12.2016 non trovano capienza nei fondi dei suddetti anni in quanto a suo tempo integralmente utilizzati;

- indennità di coordinamento infermieristico parte variabile ex art.10, c.4°, del CCNL 2000/2001 da corrispondere a n. 2 dipendenti dal 01.12.2015 (data di conferimento delle funzioni ) fino al 31.12.2017 a seguito di graduazione delle funzioni effettuata dal dirigente professioni sanitarie con note n.16228 e 16299/2019 e attestazione che la complessità rilevata risultava già presente sin dalla data di attribuzione della funzione di coordinamento. Si precisa che l'indennità in questione è finanziata con il fondo ex art. 10 CCNL 10.04.2008 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) poi confluito in quota parte nei fondi ex artt.80 e 81 del vigente CCNL;

le parti hanno convenuto di utilizzare le disponibilità dei fondi contrattuali di competenza dell'anno 2017 non assorbite dagli obiettivi direzionali dell'anno 2018, per corrispondere gli arretrati delle suddette indennità per le annualità sopra indicate e per integrare la quota del fondo ex art.81 CCNL 2016/2018 dell'anno 2018 destinata alla premialità da liquidarsi sulla base dei criteri stabiliti nell'art.5 del CCIA del 21.02.2019 per la distribuzione di tali fondi e sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione per tale anno;

#### **b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo**

I residui dei fondi 2017 oggetto dell'ipotesi di accordo sono utilizzati nel modo seguente :

- per la quota stimata di € 14.128,00 al co-finanziamento dei progetti direzionali approvati dalla Direzione Generale per l'anno 2018 (note 40993/19 DG e 4898/20DG) in aggiunta alla quota del fondo della premialità già destinato (7% del fondo totale);
- per la quota di € 19.951,00 alla corresponsione delle indennità arretrate di pertinenza dei fondi ex artt. 7 e 9 CCNL 31.07.2009 (indennità per i responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera art.44 c.5° del CCNL 1994/97 e indennità di coordinamento parte variabile art.10, c.4°, del CCNL 2000/2001);
- per la quota rimanente presunta di € 255.257,28 alla remunerazione della produttività collettiva anno 2018, ad integrazione della quota del fondo della premialità (93%) e liquidate sulla base dei criteri stabiliti nell'art.5 del CCIA del 21.02.2019 per la distribuzione di tali fondi e sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione per tale anno;

Gli importi indicati sono al netto degli oneri a carico dell'Istituto.

**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**

Per quanto riguarda la quota destinata agli obiettivi direzionali, si evidenzia che i compensi sono volti al riconoscimento dell'apporto dato dal singolo all'implementazione e realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale. Tali compensi sono erogati a consuntivo previa rendicontazione da parte del Responsabile del progetto ed approvazione da parte della Direzione Generale su parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.). La corresponsione delle quote legate agli obiettivi di budget avviene sulla base dei criteri già concordati nel contratto integrativo aziendale del 21.02.2020, in relazione ai risultati raggiunti previa verifica dell'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. La valorizzazione dei risultati contribuisce ad incrementare lo standard delle prestazioni erogate orientando i comportamenti verso il continuo miglioramento della qualità delle prestazioni.

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

Nulla da segnalare