



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 TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. AREA DIRIGENZA S.P.T.A. IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2018.

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

Data di sottoscrizione	05.12.2018	
Periodo temporale di vigenza	L'accordo è valido per l'anno 2018.	
Composizione della delegazione trattante	<p>Per la parte pubblica: Direttore Sanitario, Dirigente Responsabile U.O. Amministrazione Risorse Umane, Settore Sindacale</p> <p>Per la parte sindacale:</p> <p>OO.SS. ammesse alla contrattazione: CISL FPS, CGIL FP, UIL FPL, AUPI, SDS SNABI, SINAFO, FEDIR</p> <p>OO.SS. firmatarie: CISL FPS, CGIL FP, FEDIR.</p>	
Soggetti destinatari	Dirigenti dei ruoli sanitario, tecnico, professionale ed amministrativo INRCA.	
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	L'accordo definisce i criteri generali di attribuzione al personale delle risorse relative alla retribuzione di risultato degli anni 2018	
Rispetto 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. 14/DGEN del 31.01.2018 è stato adottato il Piano della Performance 2018.
		E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con i seguenti atti 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 : triennio 2016/2018 n.9/DGEN del 29.01.2016 triennio 2017/2019 n.18/DGEN del 31.01.2017 triennio 2018/2020 n.12/DGEN del 31.01.2018
	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. Sono, inoltre, pubblicate le relazioni sulla Performance 2015 e 2016.
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'accordo integrativo stipulato con le OO.SS. dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo ha ad oggetto la retribuzione di risultato dell'anno 2018. Il documento illustra sinteticamente il percorso di budget ed i collegamenti con il sistema di valutazione e premiante del personale. In particolare, con la parte sindacale vengono decisi, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. area dirigenza SPTA del 03.11.2005, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finalizzate alla remunerazione della retribuzione di risultato. E' infatti, materia di contrattazione integrativa la disciplina dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse del fondo della retribuzione di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.Lgs. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

La retribuzione di risultato, infatti, è basata su principi definiti dalla contrattazione nazionale e in ambito aziendale è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica alle articolazioni aziendali. Il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- artt. 62 e 63 C.C.N.L. del 05.12.1996
- art.52 C.C.N.L. 08.06.2000
- art.10 C.C.N.L. 06.05.2010
- art.17 e 18 . D.Lgs. n.150/2009

- 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 la ripartizione del fondo della retribuzione di risultato in due quote:

- ⇒ il 90% viene destinato alla remunerazione degli obiettivi di budget
- ⇒ il 10% rimane a disposizione della Direzione Generale per la realizzazione degli obiettivi direzionali.

Per l'anno 2018 la ripartizione tra le due quote è la seguente con la precisazione che i fondi indicati, si intendono provvisori in attesa di formale e definitiva individuazione a consuntivo:

Struttura	Fondi provvisori anno 2018	90% del fondo destinato ad obiettivi di budget	10% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
<i>Totali Presidi INRCA</i>	<i>226.883,99</i>	<i>204.195,59</i>	<i>22.688,40</i>

L'accordo disciplina anche l'utilizzo dei residui derivanti dal parziale utilizzo degli altri fondi contrattuali (Fondo per la retribuzione di posizione, ecc. e Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro artt.8 e 9 del CCNL del 06.05.2010) e della quota di fondo destinata agli obiettivi direzionali, prevedendone la confluenza nella quota destinata agli obiettivi di budget del fondo della retribuzione di risultato del medesimo anno in applicazione degli artt.50, comma 5°,e 51, c.2, del CCNL 1998/2001, confermati dai successivi CCNL e, da ultimo, dall'art.10, c.3°, C.C.N.L. 2008/2009 dell'area SPTA.

Le quote assegnate sono decurate proporzionalmente dell'equivalente economico delle giornate di assenza dal servizio ad eccezione delle ferie e delle assenze per maternità obbligatoria (comprese l'interdizione anticipata dal lavoro e il congedo di paternità) che sono remunerate nella misura del 50%.

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隐含的.

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

La quota del fondo destinata agli obiettivi di budget, ossia il 90%, è collegata ad obiettivi legati a 4 aree/prospettive ognuna con un proprio peso a seconda del tipo di incarico dirigenziale ricoperto e quindi delle relative responsabilità; le aree individuate sono le seguenti:

Area	Direttore di Dipartimento	Direttore SOC	Dirigente SOSD/SOS, Professional
Economico-finanziaria	10%	30%	30%
Processi interni (in termini quantitativi, di efficienza di appropriatezza e qualità)	35%	30%	30%
Prospettiva dell'utenza e stakeholder	20%	15%	15%
Sviluppo e innovazione dei processi produttivi e organizzativi	35%	25%	25%

I range per stabilire il raggiungimento o meno degli obiettivi sono i seguenti:
risultato <65% valutazione negativa-obiettivi non raggiunti

risultato $\geq 65\% < 95\%$ obiettivi raggiunti da compensare economicamente in proporzione

risultato $> 95\%$ obiettivi raggiunti da compensare economicamente al 100%

Per gli obiettivi di tipo qualitativo il parametro di valutazione per il raggiungimento è del tipo SI / NO, salvo i casi in cui, considerata la natura dell'obiettivo, sia comunque possibile effettuare una valutazione in termini quantitativi

Per quanto concerne le prime tre aree, la valutazione viene attuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Per la 4a area (Sviluppo e innovazione dei processi produttivi, relazionali e organizzativi) è prevista una apposita scheda di valutazione individuale specifica per Direttore di Dipartimento/Direttore di Struttura Complessa e Dirigente di struttura semplice/Dirigente Professional. Essa comprende 3 aree di valutazione:

- integrazione interna/esterna
- organizzazione
- risoluzione dei conflitti

è prevista una quarta area denominata "capacità direzionali" unicamente per i direttori di dipartimento.

L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione finale è effettuata dal dirigente diretto responsabile del valutato. L'obiettivo è pienamente raggiunto con un punteggio superiore a 95, parzialmente raggiunto tra 65 e 94, non raggiunto con punteggio inferiore a 65.

Il peso assegnato alla scheda di valutazione individuale è stato fissato al 25% per la Dirigenza di Struttura complessa, struttura semplice e professionale, e al 35% per i Direttori di Dipartimento.

Per quanto riguarda la distribuzione dei resti del mancato raggiungimento degli obiettivi, l'accordo prevede che quelli derivanti da obiettivi di budget (quindi delle prime tre aree) siano assegnati in termini proporzionali tra tutti i Centri di Responsabilità che hanno raggiunto gli obiettivi in misura \geq al 65%. I resti derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo collegato alla 4° area, sono ridistribuiti all'interno dello stesso Centro (solo nel caso in cui questo abbia raggiunto gli obiettivi delle prime tre aree) tra coloro che sono stati valutati in maniera pienamente positiva: infatti, se il CDR ha raggiunto completamente gli obiettivi di interesse aziendale è per merito di coloro che hanno pienamente raggiunto gli obiettivi individuali e sono stati valutati positivamente "compensando" coloro che invece non hanno realizzato gli obiettivi nella misura massima.

L'accordo disciplina anche le modalità di attribuzione delle quote incentivanti nelle ipotesi in cui al dirigente sia assegnata la responsabilità di U.O. rimasta priva di titolare e, quindi, anche la realizzazione degli obiettivi correlati alla struttura.

La corresponsione avviene a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti con la seguente tempistica:

- 40% entro il mese successivo a quello in cui l'Organismo Indipendente di Valutazione effettua la valutazione dello stato avanzamento lavori
- 60% a saldo entro il mese successivo a quello in cui il suddetto Organismo certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'intero anno, indicativamente entro luglio.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è affidata quindi sempre al Organismo Indipendente di Valutazione sia per gli stati di avanzamento che per la verifica consuntiva.

Per quanto riguarda la quota destinata agli obiettivi direzionali, si precisa che la Direzione individua prioritariamente aree di intervento all'interno delle quali poter realizzare progetti direzionali. Tali progetti devono comunque comportare un forte valore aggiunto e/o un lavoro aggiuntivo. La Direzione considera il lavoro per progetti una

normale modalità di svolgimento delle attività sia di area amministrativa che sanitaria e di ricerca e quindi non è possibile considerare ogni innovazione come iniziativa da supportarsi economicamente ad hoc; tali progettualità debbono essere realizzate in orario aggiuntivo e solo in casi particolari, qualora la natura stessa del progetto lo richieda, possono essere svolti in orario di lavoro ferma restando la necessità che i partecipanti del progetto abbiano comunque maturato orario aggiuntivo non liquidato come straordinario al termine dell'esercizio. Quest'ultima diventa la *conditio sine qua non* per la corresponsione del compenso relativo al progetto direzionale. Le quote sono finalizzate al riconoscimento dell'apporto dato dal singolo all'implementazione e realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale. In questa logica, la quota incentivante è volta a riconoscere l'impegno ed il supporto dato dal dipendente alla Direzione Aziendale nelle varie fasi del processo di progettazione ricoprendenti la formulazione del progetto, lo studio di fattibilità, l'implementazione e la realizzazione. L'erogazione dei compensi legati ai progetti direzionali avviene a consuntivo o per stato di avanzamento lavori previa valutazione della Direzione Generale su parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

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 dirigente per quanto riguarda gli obiettivi individuali. L'accordo si pone in stretta connessione con il Piano delle Performances adottato dall'Istituto per l'anno 2018 con atto n. 14/DGEN del 31.01.2018.

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

Nulla da segnalare

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. AREA DIRIGENZA S.P.T.A. IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2018.

Modulo I - La costituzione dei fondi per la retribuzione di risultato.

I fondi destinati alla remunerazione della retribuzione di risultato riferita all'anno 2018 sono stati quantificati in via provvisoria per l'anno 2018, con determini n. 139,140 e 141/DGEN del 17.05.2018 nei seguenti importi:

Area dirigenza sanitaria

Struttura	Importo fondo provvisorio 2018
Marche	80.398,94
Casatenovo	2.900,17
Cosenza	548,00
Totale	83.847,11

Area dirigenza ruoli PTA

Struttura	Importo fondo provvisorio 2018
Marche	138.742,96
Casatenovo	2.690,46
Cosenza	1.603,46
Totale	143.036,88
Totale	226.883,99

Per il dettaglio si fa rinvio all'allegato "A".

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei fondi della retribuzione di risultato.

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dall'accordo integrativo sottoposto a certificazione
Non presenti

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo

Le risorse disponibili sono state finalizzate alla remunerazione della retribuzione di risultato dei dirigenti SPTA dell'Istituto secondo quanto riportato nella seguente tabella (dati al netto degli oneri a carico dell'Ente):

Struttura	Fondi provvisori anno 2018	90% del fondo destinato ad obiettivi di budget	10% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
<i>Totale Presidi INRCA</i>	<i>226.883,99</i>	<i>204.195,59</i>	<i>22.688,40</i>

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare
Non presenti.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	0,00
Totale destinazioni regolate dall'accordo	€ 226.883,99
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	€ 226.883,99

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non presenti

Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale.

- a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo dei fondi aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità – Le quote di retribuzione di risultato sono corrisposte al personale nell'ambito dell'ammontare del fondo determinato annualmente con atto formale.
- b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici – La Direzione strategica assegna annualmente gli obiettivi secondo il percorso definito nel Piano della Performance. Le quote economiche sono erogate solo dopo la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione. La quota collegata alla performance individuale è corrisposta previa valutazione del dirigente superiore secondo una gerarchia appositamente individuata ed in base ad una specifica scala di punteggi, attraverso la scheda di valutazione individuale dei processi produttivi, relazionali e organizzativi.
- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) - parte non attinente all'accordo.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo finalizzato alla retribuzione di risultato e confronto con il fondo dell'anno precedente

Presidi INRCA (totale)

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018
Totale risorse stabili	226.883,99	226.883,99
Totale risorse variabili		
Totale fondo retribuzione di risultato	226.883,99	226.883,99

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

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

- 1) *Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

La verifica dei limiti di spesa viene effettuata mensilmente tramite un apposito programma informatico che ne monitora l'utilizzo. All'inizio dell'anno, infatti, viene inserito l'ammontare dei fondi della retribuzione di risultato, distinti per sede ed area contrattuale, e tramite l'aggancio con le voci stipendiali del sistema "Paghe" che sono finanziate dai fondi in oggetto, il programma mensilmente elabora un report da cui risulta la progressiva erosione dei fondi e la restante quota disponibile. La verifica viene effettuata per competenza e non per cassa.

Nel Bilancio di Previsione Aziendale le somme relative ai fondi di risultato sono imputate nei conti specificatamente dedicati:

30620007 – Incentivi alla produttività dirigenti non medici
30710007 – Incentivi alla produttività dirigenti ruolo prof.le
30810007 – Incentivi alla produttività dirigenti ruolo tecnico
30910007 – Incentivi alla produttività dirigenti ruolo amministrativo

2) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Ai fini della registrazione nel Bilancio Consuntivo degli importi di retribuzione di risultato di competenza dell'anno non interamente spese alla fine dello stesso, il relativo ammontare viene comunicato dall'U.O. Amministrazione Risorse Umane all'U.O. Amministrazione e Finanza e iscritto negli appositi conti.

La liquidazione del saldo della retribuzione di risultato che avviene necessariamente l'anno successivo, a conclusione del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è effettuata attraverso un programma informatico: esso, sulla base del valore dei fondi determinati a consuntivo, detratti gli acconti erogati in corso d'anno, definisce le quote da corrispondere sulla base dei criteri di attribuzione impostati.

3) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

La disponibilità finanziaria per i fondi della retribuzione di risultato viene verificata all'atto di approvazione delle determina di costituzione annuale tramite l'attestazione della spesa.

Presidi INRCA - Area dirigenza ruoli S.P.T.A.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

	2017	2018 (provvisorio)
RISORSE		
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Importo consolidato al 31.12.2007	230.306,04	230.306,04
Incrementi CCNL 2006/2009	11.222,46	11.222,46
Incremento dotazione organica	31.815,14	31.815,14
Totale fondo	273.343,64	273.343,64
Sezione II - Risorse variabili		
Non presenti	0,00	0,00
Sezione II - Eventuali decurtazioni del fondo		
Decurtazione operata ai sensi dell'art.1, comma 456 L.147/2013	32.395,88	32.395,88
Decurtazione per rispetto limite 2015 ex art.1 c.236 L.208/2015	206,84	206,84
Decurtazione per rid. proporz. pers. ex art.1 c.236 L.208/2015	0,00	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016 ex art23 c.2 D.Lgs.75/2017	0,00	0,00
Altre decurtazioni	13.856,93	13.856,93
Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo		
Sezione I + Sezione II - Sezione III	226.883,99	226.883,99
Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo		
Non presenti	0,00	0,00

