



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 CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE TRA I.N.R.C.A. E R.S.U. E OO.SS. AREA COMPARTO BIENNIO 2018/2019.**

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

Data di sottoscrizione	10.01.2019
Periodo temporale di vigenza	L'accordo è valido per il biennio 2018/2019.
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, 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, CISL FPS, UIL FPL
Soggetti destinatari	Dipendenti INRCA appartenenti all'area del comparto
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	L'accordo definisce: <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ i criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo all'interno dei fondi di cui agli artt. 80 e 81 CCNL</li> <li>▫ i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</li> <li>▫ i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</li> </ul>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	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'ipotesi di contratto integrativo aziendale ha ad oggetto le seguenti materie:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le varie modalità di utilizzo all'interno del fondo di cui all'art.80 " Fondo condizioni di lavoro e incarichi"
- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le varie modalità di utilizzo all'interno del fondo di cui all'art.81 " Fondo premialità e fasce"
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

Tali materie rientrano tra quelle tassativamente elencate dall'articolo 8 del nuovo CCNL dell'area comparto siglato in data 21.05.2018 quali oggetto di contrattazione integrativa aziendale.

All'ipotesi di contratto integrativo le parti hanno allegato il protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali, già condiviso in data 03.11.2016, ma che si è reso necessario aggiornare in base alle nuove disposizioni contrattuali (artt.3-8 CCNL).

L'art.1 dell'ipotesi di accordo definisce il campo di applicazione ossia i destinatari delle disposizioni ivi contenute, nello specifico il dipendente dell'Istituto appartenente all'area contrattuale del comparto.

L'art.2 stabilisce i termini temporali dell'accordo ossia il biennio 2018 e 2019, tenuto conto che il contratto nazionale del triennio 2016/2018 è stato siglato il 21.05.2018 e quindi quasi al termine del triennio di riferimento. Al fine di assicurare continuità nell'applicazione degli

istituti disciplinati dal presente contratto integrativo, nelle more dei rinnovi contrattuali, ne è stata prevista la vigenza sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, analogamente a quanto avviene per i contratti nazionali le cui disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo (commi 4° e 5° dell'art. 2 del CCNL del 21.05.2018). In ogni caso, qualora intervengano nuove disposizioni di legge incidenti su istituti regolati dall' accordo integrativo, è prevista la riapertura del tavolo sindacale.

**L'art.3** disciplina la ripartizione delle risorse tra le varie destinazioni del fondo di cui all'art.80 del CCNL "Fondo condizioni di lavoro e incarichi". Tenuto conto del nuovo assetto dei fondi contrattuali stabilito dal CCNL del 21.05.2018 che, come si è detto, è intervenuto quasi alla scadenza del triennio di vigenza, le parti hanno deciso di destinare agli istituti legati alle condizioni di lavoro ed ai compensi per lavoro straordinario le risorse ad essi storicamente finalizzate e costituite dall'ammontare del "vecchio" fondo di cui all'art. 7 del precedente CCNL del 31.07.2009 denominato "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" per un totale di € 1.930.677,55. Analogamente anche per quanto riguarda la quota di risorse destinata agli incarichi di funzione le parti hanno deciso di confermare l'ammontare economico già storicamente destinato agli incarichi di posizione organizzativa di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 1998/2001 e funzioni di coordinamento di cui agli artt. 10 del CCNL 2000/2001 e 5 del CCNL integrativo del CCNL 1998/2001, come risultanti dagli atti dell'Istituto per un totale di € 288.606,74. Le risorse destinate alle indennità "fisse" ossia non disponibili per la contrattazione in quanto legate all'assetto quantitativo e qualitativo della dotazione di personale e i cui valori sono stabiliti direttamente dal CCNL (valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica) sono state riportate nella tabella dell'art. 3 così da completare il quadro complessivo delle risorse del fondo contrattuale deliberato provvisoriamente con determine n.429,430 e431/DGEN del 21.12.2018 per i Presidi Marche, POR di Casatenovo e POR di Cosenza. Si evidenzia che nei valori sopra riportati sono comprese le risorse riferite al personale del PO di Osimo, trasferito dall'ASUR/Area Vasta 2 all'INRCA dal 01.01.2018 per effetto dell'art.14, c.2, della Legge Regionale Marche n.34/2017. A tal proposito si precisa che l'ASUR ha deliberato con atto n.691 del 03.12.2018 la quota di risorse dei fondi contrattuali dell'A.V.2 che vengono trasferite all'INRCA in via provvisoria in attesa della stipula della convenzione tra i due enti.

**L'art.4** disciplina la ripartizione delle risorse tra le destinazioni del fondo di cui all'art.81 del CCNL "Fondo premialità e fasce". Per le motivazioni sopra esposte, le parti hanno deciso di destinare agli istituti legati alla premialità le risorse storicamente finalizzate alla produttività collettiva e costituite dall'ammontare del "vecchio" fondo di cui all'art. 8 del precedente CCNL del 31.07.2009 denominato "Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" pari a € 1.166.563.37. Tale importo per il 2018 è stato integrato con le altre risorse disponibili del fondo art.81 che per tale annualità non potranno più essere destinate all'attribuzione di nuove progressioni orizzontali essendosi ormai concluso l'anno. Anche in questo caso gli importi indicati nell'ipotesi di accordo includono il PO di Osimo nei termini sopra descritti.

**L'art.5** disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. L'ipotesi di accordo in oggetto prevede la ripartizione del fondo destinato alla performance in due quote:

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

Per quanto riguarda tale tipo di progettualità, si precisa che la Direzione Generale 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. I progetti direzionali sono realizzati in orario aggiuntivo: i partecipanti devono, pertanto, timbrare il cartellino marcatempo utilizzando lo specifico codice di rilevazione presenza "08". Il valore complessivo del progetto direzionale deve essere definito preventivamente. Nell'accordo è stata definita la valorizzazione oraria pari a € 25,00 e la quota massima pro-capite erogabile a titolo di compensi per progetti direzionali in € 3.000,00. L'erogazione dei compensi legati ai progetti direzionali avviene a consuntivo o per stato di avanzamento lavori 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.).

Per quanto riguarda la quota destinata agli obiettivi di budget, si evidenzia che l'80% della quota teorica di ciascun dipendente è destinata a premiare il grado di raggiungimento della performance organizzativa, mentre il restante 20% è destinato alla performance individuale. L'ipotesi di accordo regola le modalità di valutazione dei risultati e di erogazione dei relativi compensi. Particolare attenzione è stata dedicata alle fasi della valutazione individuale di cui si descrivono il percorso e gli strumenti in linea con quanto contenuto nel Piano della Performance dell'Istituto (determina n.14/DGEN del 31.01.2018). Si è tenuto conto del nuovo istituto introdotto dall'art.82 del CCNL del 21.05.2018 e più precisamente la maggiorazione del premio individuale.

**L'art.6** stabilisce i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche che saranno attuate a decorrere dal 2019, essendosi ormai concluso l'anno 2018.

Il quadro normativo di riferimento è dato dagli artt. 30 e 35 del CCNL 07.04.1999 (non disapplicati) che prevedono che nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria lo sviluppo economico si realizzi tramite la previsione – dopo il trattamento economico iniziale – di altre quattro fasce retributive (poi estese dall'art.24 CCNL 19.04.2004 a 5 per le categorie A,B,Bs,C e 6 per le categorie D e Ds) e dall'art. 23.c.2°, del D.lgs.n.150/2009 il quale ha stabilito che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione. L'attribuzione di fasce economiche superiori avviene tramite procedura selettiva di cui le parti hanno disciplinato requisiti di partecipazione, e criteri di valutazione. Nell'ipotesi di accordo sono individuate le modalità di presentazione delle istanze di partecipazione alla selezione ed in modo dettagliato i criteri di selezione. A tal proposito si evidenzia che nella formulazione degli stessi sono stati presi in considerazione vari elementi atti a denotare l'impegno, l'arricchimento professionale e le prestazioni rese dai dipendenti nell'arco della loro vita lavorativa nonché aspetti legati al merito: per quest'ultimo elemento si è fatto ricorso alla scheda di valutazione individuale prevista dal sistema incentivante adottato dall'Istituto. Il punteggio legato alla scheda individuale tiene conto in termini proporzionali delle valutazioni riportate nel biennio precedente quale media del periodo. Gli items di valutazione sono stati modulati in maniera differente tra le varie categorie aumentando il peso della valutazione individuale per le categorie più alte (D,Ds). Considerato che in base a quanto previsto dall'art.35 del CCNL 07.04.99 i passaggi di fascia sono pianificati sulla base delle risorse del fondo presenti a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente, le parti hanno individuato le risorse economiche, disponibili nel 2019 per il finanziamento di nuove progressioni economiche e più precisamente:

€ 160.000,00 per i Presidi marchigiani

€ 11.000,00 per il Presidio di Casatenovo

€ 27.000,00 per il Presidio di Cosenza

Sulla base delle risorse stanziare e della platea di potenziali partecipanti alla selezione, si stima di poter attribuire il beneficio a circa il 36% del personale INRCA.

L'ipotesi di accordo definisce, infine, le modalità di formazione delle graduatorie e di assegnazione ad esse delle risorse economiche. I dipendenti che acquisiscono il beneficio è calcolato in base alla disponibilità della quota di risorse assegnate con arrotondamento per difetto al fine di evitare di superare lo stanziamento previsto. Le graduatorie non sono utilizzabili in modo dinamico: altrimenti, si arriverebbe, in presenza di risorse che si dovessero rendere disponibili negli anni futuri, all'attribuzione del beneficio in maniera generalizzata vanificando l'intento meritocratico dell'accordo.

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

**Fondo condizioni di lavoro e incarichi – art. 80 CCNL**

**Anno 2018**

Sedi	Risorse destinate a indennità fisse	Quota destinata alle condizioni di lavoro	Quota destinata agli incarichi di funzione	Totale
Sedi Marchigiane	858.920,50	1.600.807,17	255.425,80	2.715.153,47
POR Casatenovo	79.151,00	147.915,69	11.361,83	238.428,52
POR Cosenza	83.643,87	181.954,69	21.819,11	287.417,67
	1.021.715,37	1.930.677,55	288.606,74	3.240.999,66

**Anno 2019**

Sedi	Risorse destinate a indennità fisse	Quota destinata alle condizioni di lavoro	Quota destinata agli incarichi di funzione	Totale
Sedi Marchigiane	858.920,50	1.600.807,17	255.425,80	2.715.153,47
POR Casatenovo	79.151,00	147.915,69	11.361,83	238.428,52
POR Cosenza	83.643,87	181.954,69	21.819,11	287.417,67
	1.021.715,37	1.930.677,55	288.606,74	3.240.999,66

**Fondo premialità e fasce – art.81**

**Anno 2018**

Sedi	Quota destinata alla premialità	Quota destinata alla progressione economica orizzontale	Totale fondo
Sedi Marchigiane	1.265.292,12	1.627.189,66	2.892.481,78

POR Casatenovo	64.103,37	167.530,20	231.633,57
POR Cosenza	88.973,25	196.446,45	285.419,70
	1.418.368,74	1.991.166,31	3.409.535,05

### Anno 2019

Sedi	Quota destinata alla premialità A	Quota destinata alla progressione economica orizzontale B	di cui disponibile per nuove progressioni orizzontali	Totale fondo A + B
Sedi Marchigiane	1.066.472,07	1.826.009,71	160.000,00	2.892.481,78
POR Casatenovo	46.694,85	184.938,60	11.000,00	231.633,45
POR Cosenza	53.396,45	232.023,25	27.000,00	285.419,70
	1.166.563,37	2.242.971,56	198.000,00	3.409.534,93

**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**

I compensi incentivanti sono attribuiti in relazione ai risultati raggiunti previa verifica dell'Organismo Indipendente di valutazione.

Come si è detto, la quota del fondo ex art. 81 destinata alla premialità è suddivisa in due parti:

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

La quota destinata agli obiettivi di budget, è collegata ad obiettivi legati alle seguenti aree/prospettive ognuna con un proprio peso; le aree individuate per l'area del comparto sono le seguenti:

Area	Personale area comparto
Economico-finanziaria	0%
Processi interni (in termini quantitativi, di efficienza di appropriatezza e qualità)	40%
Prospettiva dell'utenza e stakeholder	40%
Sviluppo e innovazione dei processi produttivi e organizzativi	20%

Sulla base del sistema sopra delineato, l'80% della quota teorica di ciascun dipendente è dunque destinata a premiare il grado di raggiungimento della **performance organizzativa**, mentre il restante 20% è destinato alla **performance individuale**.

Il testo concordato prevede i range per stabilire il raggiungimento o meno degli obiettivi quantitativi del CdR delle prime 3 aree / prospettive nonché dei risultati riportati nella 4 area, sono i seguenti :

risultato <65%	valutazione negativa-obiettivo non raggiunto
risultato >= 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 quanto concerne la 4a area (Sviluppo e innovazione dei processi produttivi, relazionali e organizzativi) è prevista una apposita scheda di valutazione individuale specifica per il personale del comparto appartenente alle categorie A,B,C e D, e per il personale del comparto titolare di incarico di posizione organizzativa o funzioni di coordinamento.

Essa comprende 3 aree di valutazione per il personale appartenente alle cat. A,B,C,D,:

- o integrazione interna/esterna
- o organizzazione
- o risoluzione dei conflitti

è prevista poi una quarta area denominata "capacità organizzative e relazionali" unicamente per i titolari di posizione organizzativa e funzioni di coordinamento.

L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione finale è effettuata dal dirigente diretto responsabile del valutato, in base ad una scala gerarchica definita.

Per quanto riguarda la distribuzione dei resti del mancato raggiungimento degli obiettivi, l'accordo prevede che nel caso in cui il CdR abbia raggiunto pienamente i primi 3 item considerati, i "resti" non possono che derivare dal fatto che uno o più dipendenti, all'interno del proprio CdR non sia stato valutato pienamente nell'item 4. Questa quota viene redistribuita all'interno del CdR tra coloro che sono stati valutati in maniera pienamente positiva. Questo perché avendo il CdR raggiunto completamente gli obiettivi di interesse aziendale evidentemente questo è stato per merito di coloro che hanno pienamente raggiunto gli obiettivi e sono stati valutati positivamente "compensando" coloro che invece non hanno pienamente raggiunto gli obiettivi.

Nel caso in cui i "resti" da redistribuire derivino dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi dei primi 3 item aziendali, tale residuo è assegnato proporzionalmente tra tutti i CdR che abbiano raggiunto una valutazione complessiva >= al 65%.

I compensi sono corrisposti a consuntivo nei limiti delle quote di produttività ed in seguito al raggiungimento totale o parziale degli obiettivi affidati, previa certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

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 o per stato di avanzamento lavori 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.).

**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);**

L'ipotesi di accordo rispetta i sopraindicati requisiti in quanto l'attribuzione della fascia retributiva superiore avviene previo espletamento di una procedura selettiva che tiene conto del merito individuale, dell'impegno, dell'arricchimento professionale e delle prestazioni rese dai dipendenti. Inoltre, le risorse economiche stanziare non consentono attribuzioni generalizzate ma a quote limitate di personale.

**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 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



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 TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE TRA I.N.R.C.A. E R.S.U. E OO.SS. AREA COMPARTO BIENNIO 2018/2019.**

### **Modulo I - La costituzione dei fondi .**

I fondi contrattuali sono stati quantificati in via provvisoria per l'anno 2018 con determine n. 124,125 e 126/DGEN del 16.05.2018 per i Presidi INRCA Marche, POR Casatenovo e POR Cosenza. A seguito della sottoscrizione del CCNL triennio 2016/2018, avvenuta in data 21.05.2018, essi sono stati rideterminati in applicazione del nuovo contratto nazionale con atti nn.429,430 e 431/DGEN del 21.12.2018, in via provvisoria. L'importo totale dei due nuovi fondi – Fondo condizioni di lavoro e incarichi e Fondo premialità e fasce- corrisponde a quello dei precedenti tre fondi - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica – nell'importo consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale (verbale del 08.06.2018) al netto della quota di incremento calcolata in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo dell'art.81 per effetto dell'art.76 CCNL 2016/2018. Tale incremento non rientra nel tetto di cui all'art.23, c.2° D.Lgs. n.75/2017 (c.d. Decreto Madia) che stabilisce che dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo dei fondi non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016: si citano al riguardo la dichiarazione congiunta al CCNL n.3, la deliberazione Corte dei Conti Sez. Autonomie n.19/2018 e l'art.11 del D.L.n.135/2018.

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*

#### **Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

Si tratta delle risorse destinate al finanziamento di indennità non disponibili per la contrattazione in quanto legate all'assetto quantitativo e qualitativo della dotazione di personale e i cui valori sono stabiliti direttamente dal CCNL (valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art.45 cc.1e 2CCNL 01/09/1995 e indennità professionale specifica di cui alla tab C del CCNL 05/06/2006):

Sedi	Risorse indisponibili
Sedi Marchigiane	858.920,50
POR Casatenovo	79.151,00
POR Cosenza	83.643,87
	1.021.715,37

### Fondo premialità e fasce

Si tratta di risorse impiegate per la copertura delle fasce economiche già in godimento da parte del personale, dei differenziali di livello conseguenti all'applicazione delle progressioni verticali attuate in virtù di normative contrattuali di precedenti CCNL (dato di spesa agli stipendi di dicembre 2018) e di accantonamenti prudenziali a vario titolo (ripristino rapporto di lavoro a tempo pieno, rientro di dipendenti da aspettative senza assegni, ecc.) :

Sedi	Risorse indisponibili
Sedi Marchigiane	1.666.009,71
POR Casatenovo	173.938,60
POR Cosenza	205.023,25
	2.044.971,56

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

### Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo

#### Fondo condizioni di lavoro e incarichi

Sedi	Risorse destinate alle condizioni di lavoro	Risorse destinate agli incarichi di funzione	Totale
Sedi Marchigiane	1.600.807,17	255.425,80	1.856.232,97
POR Casatenovo	147.915,69	11.361,83	159.277,52
POR Cosenza	181.954,69	21.819,11	203.773,80
	1.930.677,55	288.606,74	2.219.284,29

#### Fondo premialità e fasce

Sedi	Risorse destinate alla premialità	Risorse destinate a nuove progressioni orizzontali	Totale
Sedi Marchigiane	1.066.472,07	160.000,00	1.226.472,07

POR Casatenovo	46.694,85	11.000,00	57.694,85
POR Cosenza	53.396,45	27.000,00	80.396,45
	1.166.563,37	198.000,00	1.364.563,37

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

*Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare*  
Non presenti.

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

### Fondo condizioni di lavoro e incarichi

#### Marche

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	858.920,50
Totale destinazioni regolate dall'accordo	1.856.232,97
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	2.715.153,47

#### Casatenovo

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	79.151,00
Totale destinazioni regolate dall'accordo	159.277,52
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	238.428,52

#### Cosenza

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	83.643,87
Totale destinazioni regolate dall'accordo	203.773,80
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	287.417,67

### Fondo premialità e fasce

#### Marche

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	1.666.009,71
Totale destinazioni regolate dall'accordo	1.226.472,07

Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	2.892.481,78

#### Casatenovo

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	173.938,60
Totale destinazioni regolate dall'accordo	57.694,85
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	231.633,45

#### Cosenza

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	205.023,25
Totale destinazioni regolate dall'accordo	80.396,45
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	285.419,70

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

#### 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 – I costi legati all'attribuzione di nuove fasce economiche, elementi stipendiali aventi natura certa e continuativa, trovano copertura nell'ambito della quota di risorse fisse e stabili del fondo "Premialità e fasce", disponibili per la contrattazione, dopo aver tenuto conto delle voci di spesa del fondo legate ad emolumenti da corrispondere obbligatoriamente.

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) - Come già esposto, l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali rispetta i criteri di selettività.

### Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo e confronto con il fondo dell'anno precedente

#### MARCHE

determina n.125 del 16.05.2018		determina n.430/DGEN del 21.12.2018		
Fondi contrattuali ex artt.7, 8 e 9 CCNL 31/07/2009	2017	Fondi contrattuali ex art.80 e 81 CCNL 21/05/2018	2018	Differenza
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio	1.177.997,12	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	2.072.890,08	
Fondo produttività collettiva	920.136,27	Fondo fasce e premialità	2.454.890,55	
Finanziamento fasce, posizioni organizz.,ecc.	2.385.389,24			
<b>TOTALE</b>	<b>4.483.522,63</b>	<b>TOTALE</b>	<b>4.527.780,63</b>	<b>44.258,00</b>

#### PO OSIMO

determina ASUR n.691 del 03.12.2018	
Fondi contrattuali ex artt.7, 8 e 9 CCNL 31/07/2009	2018
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio	422.810,05
Fondo produttività collettiva	146.335,80
Finanziamento fasce, posizioni organizz.,ecc.	510.708,85
<b>TOTALE</b>	<b>1.079.854,70</b>

#### MARCHE (incluso Osimo)

Fondi contrattuali ex artt.7, 8 e 9 CCNL 31/07/2009	2017	Fondi contrattuali ex art.80 e 81 CCNL 21/05/2018	2018	Differenza
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio	1.600.807,17	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	2.715.153,55	
Fondo produttività collettiva	1.066.472,07	Fondo fasce e premialità	2.892.481,78	
Finanziamento fasce, posizioni organizz.,ecc.	2.896.098,09			
<b>TOTALE</b>	<b>5.563.377,33</b>	<b>TOTALE</b>	<b>5.607.635,33</b>	<b>44.258,00</b>

**CASATENOVO**

determina n.124 del 16.05.2018		determina n.429/DGEN del 21.12.2018		
Fondi contrattuali ex artt.7, 8 e 9 CCNL 31/07/2009	2017	Fondi contrattuali ex art.80 e 81 CCNL 21/05/2018	2018	Differenza
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio	147.915,69	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	238.428,52	
Fondo produttività collettiva	46.694,85	Fondo fasce e premialità	231.633,57	
Finanziamento fasce, posizioni organizz.,ecc.	270.004,58			
<b>TOTALE</b>	<b>464.615,12</b>	<b>TOTALE</b>	<b>470.062,09</b>	<b>5.446,97</b>

**COSENZA**

determina n.126 del 16.05.2018		determina n.431/DGEN del 21.12.2018		
Fondi contrattuali ex artt.7, 8 e 9 CCNL 31/07/2009	2017	Fondi contrattuali ex art.80 e 81 CCNL 21/05/2018	2018	Differenza
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio	181.954,69	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	287.417,67	
Fondo produttività collettiva	53.396,45	Fondo fasce e premialità	285.419,70	
Finanziamento fasce, posizioni organizz.,ecc.	330.845,23			
<b>TOTALE</b>	<b>566.196,37</b>	<b>TOTALE</b>	<b>572.837,37</b>	<b>6.641,00</b>

Le differenze riportate nell'ultima colonna attengono agli incrementi di cui all'art.81, c.3°, lett. a) CCNL 2016/2018 (rialutazione importo fasce già attribuite che gravano sul fondo per effetto dell'art.76 CCNL).

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 programmatoria 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 deliberati, distinti per sede ed area contrattuale, e tramite l'aggancio con le voci stipendiali del sistema informatico "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.

*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 dei fondi 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. Il limite di spesa dei fondi dell'anno precedente (2017) risulta rispettato in quanto gli stessi evidenziano allo stato attuale un residuo complessivo pari a circa € 380.290,00.

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

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

Ipotesi di contratto integrativo aziendale siglata il 10.01.2019

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

Allegato "A"

Fondo condizioni di lavoro e incarichi - art 80 CCNL	Marche	PO Osimo	Casatenovo	Cosenza	Totale INRCA
<b>SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>					
Risorse storiche consolidate:					
Importo al 31.12.2017	2.072.890,08	642.263,47	238.428,52	287.417,67	3.240.999,74
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>SEZIONE II - RISORSE VARIABILI</b>					
<b>SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO</b>					
Decurtazioni fondo ex art.23, comma 2, D.Lgs. n.75/2017 personale in servizio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>					
Sez I + Sez II+ Sez III	2.072.890,08	642.263,47	238.428,52	287.417,67	3.240.999,74
Oneri a carico dell'Istituto	746.240,43	231.214,85	85.834,27	103.470,36	1.166.759,91
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	2.819.130,51	873.478,32	324.262,79	390.888,03	4.407.759,65
<b>SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>					
Non presenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO					
Fondo premialità e fasce - art 81 CCNL					
	Marche	PO Osimo	Casatenovo	Cosenza	Totale INRCA
<b>SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>					
Risorse storiche consolidate:					
Importo al 31.12.2017	2.410.632,55	437.591,23	226.186,60	278.778,70	3.353.189,08
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	44.258,00	0,00	5.446,97	6.641,00	56.345,97
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>SEZIONE II- RISORSE VARIABILI</b>					
<b>SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO</b>					
Decurtazioni fondo ex art.23, comma 2, D.Lgs. n.75/2017 personale in servizio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>					
Sez I + Sez II+ Sez III	2.454.890,55	437.591,23	231.633,57	285.419,70	3.409.535,05
Oneri a carico dell'Istituto	883.760,60	157.532,84	83.388,09	102.751,09	1.227.432,62
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	3.338.651,15	595.124,07	315.021,66	388.170,79	4.636.967,67
<b>SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>					
Non presenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO					
Totale Fondi artt. 80 e 81 CCNL	Marche	PO Osimo	Casatenovo	Cosenza	Totale INRCA
<b>SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>					
Risorse storiche consolidate:					
Importo al 31.12.2017	4.483.522,63	1.079.854,70	464.615,12	566.196,37	6.594.188,82
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	44.258,00	0,00	5.446,97	6.641,00	56.345,97
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>SEZIONE II - RISORSE VARIABILI</b>					
<b>SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO</b>					
Decurtazioni fondo ex art.23, comma 2, D.Lgs. n.75/2017 personale in servizio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>					
Sez I + Sez II+ Sez III	4.527.780,63	1.079.854,70	470.062,09	572.837,37	6.650.534,79
Oneri a carico dell'Istituto	1.630.001,03	388.747,69	169.222,35	206.221,45	2.394.192,52
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	6.157.781,66	1.468.602,39	639.284,44	779.058,82	9.044.727,31
<b>SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>					
Non presenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>RIEPILOGO</b>					
determina Marche n. 430/DGEN del 21/12/2018	4.527.780,63				
determina ASUR Marche - PO Osimo n. 691 del 03.12.2018		1.079.854,70			
determina fondi POR Casatenovo n. 429/DGEN del 21/12/2018			470.062,09		
determina fondi POR Cosenza n. 429/DGEN del 21/12/2018				572.837,37	
<b>TOTALE IMPORTO FONDI DELIBERATI</b>					<b>6.650.534,79</b>