

Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA
 Tel. 071/8004777
 Fax 071/8004769
 e mail: a.dalba@inrca.it



Istituto
 di Ricovero
 e Cura
 a Carattere
 Scientifico

HEALTH
 AND SCIENCE
 ON AGING

U.O. AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Dott.ssa Adriana D'Alba

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017.

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

Data di sottoscrizione		20.06.2017
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2017.
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente Responsabile U.O. Amministrazione Risorse Umane, Direttore DAPO Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, CGIL MEDICI, CIMO, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FM ADERENTE UIL, FASSID OO.SS. firmatarie: ANAAO ASSOMED, CISL MEDICI, CIMO, UIL MEDICI, FASSID.
Soggetti destinatari		Dirigenti Medici /Veterinari 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 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.
		Rilevi 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.	La Direzione Generale predispone ed assegna annualmente gli obiettivi il cui raggiungimento, previa verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione, consente l'erogazione delle quote incentivanti.
		E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del

		<p>14.03.2013. Con atto n.18/DGEN del 31.01.2017 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 2017-2019. Con atto n. 17/DGEN del 31.01.2017 è stato adottato il Piano della Performance 2017.</p>
		<p>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. E' stata predisposta, e validata dal Nucleo di Valutazione, la relazione sulla Performance 2015.</p>
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 medica ha ad oggetto la retribuzione di risultato dell'anno 2017. 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 medica 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. 64 e 65 C.C.N.L. del 05.12.1996
- art.52 C.C.N.L. 08.06.2000
- art.11 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 87% viene destinato alla remunerazione degli obiettivi di budget

⇒ il 13% rimane a disposizione della Direzione Generale per la realizzazione degli obiettivi direzionali.

Per l'anno 2017 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 2017	87% del fondo destinato ad obiettivi di budget	13% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
<i>Totale Presidi INRCA</i>	<i>720.091,22</i>	<i>626.479,35</i>	<i>93.611,86</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.9 e 10 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 4°, e 51, c.2, del CCNL 1998/2001, confermati dai successivi CCNL e, da ultimo, dagli art.24, comma 3°, C.C.N.L. 2006/2009 e art.9, c.4°, C.C.N.L. 2008/2009 dell'area medica.

Le quote assegnate sono decurtate 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 25%.

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

La quota del fondo destinata agli obiettivi di budget, ossia l'87%, 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:

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'O.I.V. effettua la valutazione dello Stato Avanzamento Lavori del primo semestre, indicativamente entro ottobre
- 60% a saldo entro il mese successivo a quello in cui l'O.I.V. 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 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 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 ricomprendenti 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 (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 dirigente medico per quanto riguarda gli obiettivi individuali. L'accordo si pone in stretta connessione

con il Piano delle Performances adottato dall'Istituto per l'anno 2017 con atto n. 17/DGEN del 31.01.2017.

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: a.dalba@inrca.it

U.O. AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE
 Dott.ssa Adriana D'Alba

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017.

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

I fondi destinati alla remunerazione della retribuzione di risultato riferita all'anno 2017, considerato che l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 20.06.2017, sono stati quantificati in via provvisoria per l'anno 2017, con determine n. 163,165 e 166/DGEN del 14.04.2017 e n.198/DGEN del 23.05.2017 nei seguenti importi:

Struttura	Importo fondo provvisorio 2017
Marche	670.526,97
Casatenovo	34.189,82
Cosenza	15.374,43
Totale	720.091,22

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 medici dell'Istituto secondo quanto riportato nella seguente tabella (dati al netto degli oneri a carico dell'Ente):

Struttura	Fondi provvisori anno 2017	87% del fondo destinato ad obiettivi di budget	13% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
Totale Presidi INRCA	720.091,22	626.479,35	93.611,86

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	€ 720.091,22
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	€ 720.091,22

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. I resti del mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di alcuni Centri di Responsabilità ed i resti delle assenze sono ridistribuiti solo a coloro che hanno raggiunto gli obiettivi di budget. 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 2016	Anno 2017
Totale risorse stabili	733.237,98	720.091,22
Totale risorse variabili		
Totale fondo retribuzione di risultato	733.237,98	720.091,22

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 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:

- 30610007 – Incentivi alla produttività dirigenti medici
- 30620007 – Incentivi alla produttività dirigenti non medici
- 30630007 – Incentivi alla produttività comparto sanitario
- 30710007 – Incentivi alla produttività dirigenti ruolo prof.le
- 30810007 – Incentivi alla produttività dirigenti ruolo tecnico
- 30820007 – Incentivi alla produttività comparto ruolo tecnico
- 30910007 – Incentivi alla produttività dirigenti ruolo amministrativo
- 30920007 – Incentivi alla produttività comparto 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, detraendo 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 determinazioni di costituzione annuale tramite l'attestazione della spesa.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

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

	2016	2017
RISORSE		
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Importo consolidato al 31.12.2007	696.554,54	696.554,54
Incrementi CCNL 2008/2009	19.523,80	19.523,80
Incremento dotazione organica	36.129,88	36.129,88
Totale fondo	752.208,22	752.208,22
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	18.297,30	18.297,00
Decurtazione per rispetto limite 2015 ex art.1 c.236 L.208/2015	0,00	-
Decurtazione per rid. proporz. pers. ex art.1 c.236 L.208/2015	0,00	-
Altre decurtazioni	672,94	13.819,70
Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo		
Sezione I + Sezione II - Sezione III	733.237,98	720.091,52
Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo		
Non presenti	0,00	0,00