



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 ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA AVENTE AD OGGETTO IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 – RIPARTIZIONE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2013.

Data di sottoscrizione		17.07.2013
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2013.
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Dirigenti responsabili U.O. Amministrazione Risorse Umane, DMPO, DAPO, settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, CGIL MEDICI, CIMO ASMD, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FM ADERENTE UIL OO.SS. firmatarie: CIMO ASMD, FED. CISL Medici, AAROI EMAC , CGIL Medici.
Soggetti destinatari		Dirigenti Medici INRCA
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		L'accordo definisce le risorse destinate alla remunerazione dell'istituto contrattuale della retribuzione di risultato dell'anno 2013 ed i criteri generali di attribuzione di dette risorse al personale.
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propeedeutici 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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Rilievi del Collegio Sindacale: La Direzione Generale ha predisposto ed assegnato gli obiettivi per l'anno 2013 il cui raggiungimento, previa verifica del Nucleo di Valutazione, consente l'erogazione delle quote incentivanti collegate pari al 90% delle risorse disponibili. Il restante 10% è correlato a progetti direzionali.

		<p>Non è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (adempimento non obbligatorio)</p>
		<p>Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Trasparenza e Valutazione" sono stati pubblicati i curricula in formato europeo dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, le retribuzioni dei dirigenti, dati relativi al conto annuale anno 2012 . E' in fase di allestimento la parte relativa all'ammontare dei premi collegati alla performance ed all'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità. Nel sito sono inoltre pubblicati i rapporti di collaborazione attivati dall'Istituto.</p>
<p>Osservazioni</p>		<p>La Regione Marche con D.G.R. n. 768 del 28.05.2012 ha emanato linee di indirizzo per gli Enti del S.S.R. per l'applicazione dell'art.31, cc.1° e 2°, del D.Lgs. n.150/2009 . In particolare l'art.4 ha previsto che nelle more della sottoscrizione del protocollo d'intesa tra Commissione di valutazione e la Conferenza delle Regioni ai sensi dell'art.13 comma 2 del citato D.Lgs. n.150/2009, continuano ad operare i Nuclei di Valutazione aziendali in essere. Intervenuto il suddetto protocollo gli enti adotteranno con apposito provvedimento formale il Sistema di misurazione e valutazione della performance come previsto dall'art.7 commi 2 e 3 del D.Lgs. 150/2009. Alla data odierna il protocollo non risulta essere stato sottoscritto.</p>

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

L'accordo integrativo stipulato con le OO.SS. dell'area medica ha ad oggetto il Piano delle Performance 2013. Il documento illustra tutto il percorso di budget definendone nel dettaglio gli strumenti tecnico contabili, i tempi di attuazione, l'attività di reporting i collegamenti con il bilancio economico e l'aggancio 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 08.06.2000, 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:

- o artt. 64 e 65 C.C.N.L. del 05.12.1996

- o art.52 C.C.N.L. 08.06.2000
- o art.11 C.C.N.L. 06.05.2010
- o art.17 e 18 C.C.N.L. D.Lgs. n.150/2009

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 – tali progettualità debbono essere realizzate in orario aggiuntivo e solo in casi particolari, qualora la natura stessa del progetto lo richieda, potranno essere svolti in orario di lavoro fermo 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 dirigente alla Direzione Aziendale nelle varie fasi del processo di progettazione ricomprendenti la formulazione del progetto, lo studio di fattibilità, l'implementazione e la realizzazione.

Per l'anno 2013 la ripartizione tra le due quote è la seguente:

Struttura INRCA	Fondi provvisori anno 2013	90% del fondo destinato ad obiettivi di budget	10% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
ANCONA	583.934,84	525.541,36	58.393,48
FERMO	67.877,34	61.089,61	6.787,73
APPIGNANO	11.990,26	10.791,23	1.199,03
POLO SC.TEC.	13.372,65	12.035,39	1.337,27
CASATENOVO	34.189,82	30.770,84	3.418,98
COSENZA	16.125,35	14.512,82	1.612,54
TOTALE	727.490,26	654.741,25	72.749,03

I 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 vanno ad incrementare i Fondi di risultato (art.11 CCNL 06.05.2010) dell'anno successivo, prioritariamente per il finanziamento di progetti direzionali particolarmente rilevanti per dimensione strategica e operativa aziendale la cui quota di fondo (10%) non ne consenta l'intero finanziamento.

Per quanto riguarda la quota del 90%, si precisa che essa 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	Dirigenza dipartimento	Dirigenza struttura complessa	Altri dirigenti
Economico-finanziaria	20%	45%	30%
Processi interni (in termini quantitativi, di efficienza di appropriatezza e qualità)	35%	30%	40%
Prospettiva dell'utenza e stakeholder	25%	15%	20%
Sviluppo e innovazione dei processi produttivi e organizzativi	20%	10%	10%

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 Direttore di Dipartimento/Direttore di Struttura Complessa e Dirigente di struttura semplice/Dirigente Professional. L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione finale in questo caso è effettuata dal Dirigente Responsabile del CDR. L'obiettivo è pienamente raggiunto con un punteggio superiore a 90, parzialmente raggiunto tra 65 e 89, non raggiunto con punteggio inferiore a 65.

Per quanto concerne le prime tre aree, la fase valutativa viene attuata dal Nucleo di Valutazione ed i range per stabilire il raggiungimento o meno degli obiettivi sono i seguenti:

risultato < 65%	nulla
risultato >= 65% <90%	in proporzione
risultato >= 90%	tutto

Per gli obiettivi di tipo qualitativo il parametro di valutazione per il raggiungimento è del tipo SI/NO.

Per quanto riguarda la distribuzione dei resti del mancato raggiungimento degli obiettivi, nell'ottica della valorizzazione del merito, l'accordo prevede che quelli derivanti da obiettivi di budget (quindi delle prime tre aree) sono assegnati proporzionalmente tra tutti i Centri di Responsabilità che hanno raggiunto una piena valutazione complessiva. I resti derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo collegato alla 4° area, sono redistribuiti all'interno dello stesso Centro (solo nel caso in cui questo abbia raggiunto gli obiettivi delle prime tre aree al 100%) 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. Ugualmente, i resti derivanti dalle giornate di assenza sono distribuiti a coloro che negli obiettivi di budget hanno ottenuto la valutazione del 100%.

In merito alla corresponsione delle quote di retribuzione di risultato, l'accordo stabilisce una parametrizzazione in base ai seguenti coefficienti:

Dirigente Professional	coefficiente 1
Dirig, Struttura Semplice / Struttura Semplice a valenza dipartimentale	coefficiente 1,25
Direttore Dipartimento / Direttore Struttura Complessa	coefficiente 1,5

Le quote assegnate sono decurtate proporzionalmente dell'equivalente economico delle giornate di assenza dal servizio. Le tipologie di assenze che costituiscono eccezione e che sono, pertanto, equiparate alla presenza sono dettagliatamente indicate nell'accordo.

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

- ⇒ 30% con gli stipendi del mese di ottobre dopo valutazione parziale nel mese di settembre
- ⇒ 70% a saldo entro e non oltre il mese di luglio dell'anno successivo.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è affidata al Nucleo di Valutazione.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. AREA DIRIGENZA MEDICA AVENTE AD OGGETTO IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 – RIPARTIZIONE FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2013.

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

I fondi destinati alla remunerazione della retribuzione di risultato sono stati quantificati in via provvisoria per l'anno 2013 con determine n. 166/DGEN del 03.05.2013 per i Presidi INRCA delle Marche, n.176/DGEN del 03.05.2013 per il Presidio di Cosenza e n. 181/DGEN del 03.05.2013 per il Presidio di Casatenovo, esaminate senza rilievi dal Collegio Sindacale in data 16.05.2013.

Nella quantificazione delle risorse è stato utilizzato, come dato di partenza, l'importo dei fondi al 31.12.2007 e poi sono stati aggiunti gli incrementi specificatamente previsti dai contratti nazionali intervenuti successivamente (C.C.N.L. 2006/2009 – 1° biennio economico 2006/2007 siglato il 17.10.2008 e C.C.N.L. 2° biennio economico 2008/2009 siglato il 06.05.2010). I suddetti incrementi consistono in:

art.26 c.2 C.C.N.L. 17.10.2008 secondo alinea – incremento di € 208,46 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005

art. 11 c.2° C.C.N.L. 06.05.2010 - incremento di € 145,70 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007

Ulteriori incrementi sono stati rappresentati, solo per il Presidio di Ancona, dall'adeguamento dei fondi all'incremento della dotazione organica.

A decorrere dall'anno 2011, nella determinazione annuale dei fondi contrattuali, si è tenuto conto delle disposizioni di cui all'art.9, comma 2 bis del D.L. n.78/2010, convertito in Legge n.122/2010, a norma del quale, a decorrere dal 01 gennaio 2011 e sino al 31.12.2013, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Al riguardo, si precisa che per i Presidi Marchigiani ed il POR di Casatenovo sono state seguite le linee interpretative emanate dalla Conferenza delle Regioni, delle Province Autonome e la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali in data 10.02.2011. Tali indirizzi, infatti, sono stati recepiti dalla Regione Marche con D.G.R. n. 1160/2011 ed in tale senso si è pronunciata anche la Regione Lombardia con nota n.H12012.0012796 del 20.04.2012 e D.G.R. n.2633 del 06.12.2011. Per il POR di Cosenza, in assenza di comunicazioni regionali, si è tenuto conto della circolare n.12 del 15.04.2011 della Ragioneria Generale dello Stato.

Il riepilogo della costituzione dei fondi della retribuzione di risultato per le varie sedi INRCA è contenuto nell'allegato n.1.

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

Struttura INRCA	Fondi provvisori anno 2013	90% del fondo destinato ad obiettivi di budget	10% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
ANCONA	583.934,84	525.541,36	58.393,48
FERMO	67.877,34	61.089,61	6.787,73
APPIGNANO	11.990,26	10.791,23	1.199,03
POLO SC.TEC.	13.372,65	12.035,39	1.337,27
CASATENOVO	34.189,82	30.770,84	3.418,98
COSENZA	16.125,35	14.512,82	1.612,54
<i>TOTALE</i>	<i>727.490,26</i>	<i>654.741,25</i>	<i>72.749,03</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	€ 727.490.26
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	€ 727.490.26

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 – dichiarazione non attinente l'accordo in oggetto in quanto le risorse della retribuzione di risultato attengono solo all'anno di riferimento, sono collegate ad obiettivi assegnati per il 2013 e non hanno effetti sugli anni successivi

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 documento allegato "Piano delle Performance 2013". Le quote economiche sono erogate solo dopo la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ad opera del Nucleo di Valutazione. I resti del mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di alcuni Centri di Responsabilità ed i resti delle assenze sono redistribuiti solo a coloro che hanno pienamente 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

Ancona

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013
Totale risorse stabili	600.731,99	600.731,99
Totale risorse variabili	0	0
Totale decurtazioni	16.797,15	16.797,15
Totale fondo retribuzione di risultato	583.934,84	583.934,84

Fermo

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013
Totale risorse stabili	67.877,34	67.877,34
Totale risorse variabili	0	0
Totale decurtazioni	0	0
Totale fondo retribuzione di risultato	67.877,34	67.877,34

Appignano

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013
Totale risorse stabili	11.990,26	11.990,26
Totale risorse variabili	0	0
Totale decurtazioni	0	0
Totale fondo retribuzione di risultato	11.990,26	11.990,26

Polo Scientifico Tecnologico

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013
Totale risorse stabili	13.372,65	13.372,65
Totale risorse variabili	0	0
Totale decurtazioni	0	0
Totale fondo retribuzione di risultato	13.372,65	13.372,65

Casatenovo

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013
Totale risorse stabili	34.189,82	34.189,82
Totale risorse variabili	29.150,00	26.281,00
Totale decurtazioni	0	0
Totale fondo retribuzione di risultato	63.339,82	60.470,82

Cosenza

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013
Totale risorse stabili	16.874,58	16.874,58
Totale risorse variabili	0	0
Totale decurtazioni	749,23	749,23
Totale fondo retribuzione di risultato	16.125,35	16.125,35

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 del Nucleo di Valutazione, è effettuata attraverso un programma informatico: esso, sulla base del valore dei fondi determinati a consuntivo (e quindi dopo aver operato le eventuali decurtazioni ex art.9 c.2° bis L.122/2010), 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.

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

23 LUG 2013