

Relazione Illustrativa relativa al Contratto Integrativo per l'utilizzo delle risorse contrattuali – Annualità 2022 tra Azienda Ospedaliera Universitaria IRCCS, RSU Aziendale e OOSS firmatarie del CCIA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	05/07/2023
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo con il supporto di P.O. Sviluppo Risorse Umane (Collaboratore Amministrativo Professionale Senior); Direttore SOC Amministrazione del Personale; Direttore Dipartimento Professioni Sanitarie.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU; FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; FIALS; NURSIND, NURSING UP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU; CGIL FP; FIALS, UIL FPL, NURSIND, NURSING UP.</p>
Soggetti destinatari	Lavoratori dipendenti del Comparto Sanità dell'AOU Meyer.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ipotesi di Contratto Integrativo per l'utilizzo delle risorse contrattuali per il finanziamento del saldo della produttività – annualità 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da verbale nr. ____ del _____ allegato alla presente.
	<p>L'Organo di controllo interno:</p> <p>NON ha effettuato rilievi in ordine all'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali 2022 sottoscritto in data _____ di cui all'Art.81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.</p> <p>HA effettuato i seguenti rilievi.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione di divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</p>	<p><i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009.</i></p> <p><i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009.</i></p> <p>La norma precedentemente in vigore è stata sostituita dal D.L. 09.06.2021 n. 80 “<i>Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia</i>” convertito con modificazioni dalla legge 06/08/2021 n. 113, che all’art 6 prevede per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001 con più di 50 dipendenti, l’adozione di un nuovo strumento di programmazione, denominato Piano integrato di attività e organizzazione, brevemente PIAO.</p> <p>Tale strumento di programmazione è stato approvato, per l’annualità 2022 con Delibera DG Meyer n.331 del 30 giugno 2022 e per l’annualità di riferimento, con Delibera DG Meyer IRCCS n. 185 del 30 marzo 2023. Entrambi i documenti risultano pubblicati sul sito del Meyer IRCCS “Amministrazione Trasparente”.</p> <p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, (norma sostituita dal D.L.09.06.2021 n.80 -vedi nota sopra), ivi compreso il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) confluito nel PIAO pubblicato sul sito aziendale Meyer IRCCS nella sezione “Amministrazione Trasparente”.</i></p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. N. 150/2009.</i></p> <p>La Relazione sulla Performance 2022 è stata validata dall’OIV in data 15.05.2023</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Relazione illustrativa di contratto sull’utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa e sul sistema di valutazione annuale del personale del comparto correlato al salario di produttività

Allegato 1:

l’ipotesi di accordo è finalizzata alla corresponsione degli importi residui dei fondi contrattuali 2022 di cui all’art. 81 del CCNL 21.05.2018, formalizzati dall’AOU Meyer con deliberazione del Direttore Generale n. 298 del 25.05.2023 avente ad oggetto “Determinazione dell’importo dei fondi contrattuali del personale del Comparto di cui agli Artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 per l’anno 2022, così come certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 11 del 30.05.2023. Successivamente con successiva delibera n.351 del 22.06.2023 si è provveduto a rettificare per mero errore materiali nella esposizione dell’Allegato A la deliberazione precedentemente citata.

Le disponibilità relative al fondo su menzionato utilizzabili per la contrattazione integrativa sono in totale € **1.058.348,18** (tale cifra deriva dal residuo totale pari a 1.078.348,18 da cui sono stati tolti euro 20.000,00 in via precauzionale a copertura di possibili costi che potrebbero ancora gravare sul Fondo Art. 81 Premialità e Fasce CCNL 21.05.2018 – annualità 2022.).

Queste disponibilità sono al netto di eventuali incrementi regionali in attuazione dell'art. 30 c. 3 lett. c, CCNL 19/4/2004 Comparto Sanità che per completezza si riporta: *“c) sulla base del consuntivo 2001, dall'1%, come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al netto degli oneri riflessi, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi – correlati ad incrementi quali – quantitativi di attività del personale – concordati tra Regione e singole aziende ed enti, finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine prestabilito, ai sensi delle vigenti disposizioni;”*

Le parti hanno concordato nel Contratto Integrativo oggetto della presente relazione l'utilizzo del residuo (pari a 1.058.348,18) per un importo massimo di euro **941.000,00** tale da consentire una retribuzione di risultato in linea con le precedenti annualità ed altresì di rimandare a successiva discussione la tempistica di utilizzo della cifra residuale pari a euro 117.000,00.

Riferimenti normativi e contrattuali:

D. Lgs. N. 165/2001 art. 40 c.3bis; art. 45 c. 3 Artt. 9 e 10 CCNL 2019/2021.

Modalità di utilizzo dei Fondi aziendali

ART.81 CCNL Comparto Sanità 2016-2018 “Fondo Premialità e Fasce” Residui Annualità 2022

Le disponibilità residue del 2022 riferite agli stipendi di maggio 2023 sono pari a euro 1.078.346,18 e sono destinate all'istituto della premialità relativamente all'anno 2022 per il personale del comparto. I costi riferibili a detto accordo, tenendo anche conto di oneri a carico dell'Azienda, sono stati previsti nell'ambito del bilancio di esercizio 2022.

L'Azienda evidenzia inoltre la consistenza dei residui iscritti a Bilancio 2021 relativamente al Fondo Art.80 CCNL 21.05.2018 “Condizioni di lavoro e incarichi” pari a € **433.769,00**, che, ai sensi del comma 7 dell'art. 81 del CCNL medesimo, saranno resi disponibili, qualora non siano stati utilizzati integralmente, per la contrattazione della successiva annualità. Si precisa che tale cifra ricomprende anche le risorse derivanti dagli aumenti contrattuali del CCNL 02.11.2022 che all'Art.101, comma 1 che dispone che:” *a decorrere dal 01.01.2021 il fondo condizioni di lavoro ed incarichi di cui all'Art.80 del CCNL 21.05.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a € 84.50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatari del presente CCNL in servizio al 31/12/2018”*. Tale disposizione contrattuale si traduce in un importo pari a 73.769,00 euro e rappresenta un residuo che va ad alimentare la retribuzione di risultato, in quanto relativo all'annualità 2021, ma a disposizione delle Aziende ed Enti del SSN solo con la firma del CCNL avvenuta in data 02.11.2022

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

Le delibere regionali n. 465 del 28/5/2012 e 308 del 29/4/2013 hanno indicato le linee di indirizzo per implementare il sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale regolando il relativo processo (definizione ed assegnazione degli obiettivi, misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte, ecc.) con l'obiettivo di "rilevare le differenze esistenti" al fine di premiare le eccellenze e risolvere le criticità sia a livello di struttura che di singolo operatore.

Nell'anno 2022 è stato attivato nella sua piena funzionalità, con il dispiegamento dei conseguenti effetti economici, un sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale del comparto, quale strumento di valorizzazione della risorsa umana in termini di apprezzamento dei risultati e comportamenti organizzativi misurabili nonché del concorso di tutto il personale al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

La retribuzione economica corrisposta a ciascun dipendente, per la quota a saldo, si basa sulla valutazione individuale, effettuata attraverso apposita scheda, nonché sulla partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza.

Quest'ultimo tiene conto di quanto disposto attraverso le linee di indirizzo regionali in applicazione dei principi contenuti nei titoli II e III del D.lgs. 150/09.