

Relazione Illustrativa relativa al Contratto Integrativo per l'utilizzo delle risorse contrattuali – Annualità 2023 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	28/06/2024	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo; Direttore SOC Amministrazione del Personale con il supporto di P.O. Sviluppo Risorse Umane (Collaboratore Amministrativo Professionale Senior); 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; CISL FP; FIALS, UIL FPL, NURSIND, NURSING UP.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Lavoratori dipendenti del Comparto Sanità dell'AOU Meyer.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ipotesi di Contratto Integrativo per l'utilizzo delle risorse contrattuali per il finanziamento del saldo della produttività – annualità 2023	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	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><input type="checkbox"/> <b>NON</b> ha effettuato rilievi in ordine all'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali 2023 sottoscritto in data _____ di cui all'Art.103 CCNL Comparto Sanità 02.11.2022.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>HA</b> effettuato i seguenti rilievi.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione di divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b></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, per l’annualità 2023 con Delibera DG Meyer IRCCS n. 185 del 30 marzo 2023. Relativamente all’annualità 2024 il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 è stato approvato con delibera DG Meyer IRCCS n.55 del 31/01/2024. I documenti precedentemente elencati 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 (PTPCI) 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 27.07.2023</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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 2023 di cui all’art. 102 del CCNL 02.11.2022, formalizzati dall’AOU Meyer con deliberazione del Direttore Generale n. 364 del 12.06.2024 avente ad oggetto “Determinazione dell’importo dei fondi contrattuali del personale del Comparto di cui agli Artt. 102 e 103 del CCNL 02.11.2022 per l’anno 2023”, così come certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 13 del 18.06.2024.

Le risorse disponibili ed utilizzabili per la contrattazione integrativa sono così suddivise:

Fondo ex Art. 102 “fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” CCNL 02.11.2022 € 313.511,99=;

Fondo ex Art. 103 “Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro” CCNL 2019-2021 € 923.894,28=;  
per un totale di **€ 1.237.406,27=**.

Tali 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 con tale ipotesi di accordo hanno concordato di destinare **€ 880.000,00=** alla produttività dell’anno 2023 rimandando a successiva discussione tra le parti la tempistica/modalità al fine di individuare la finalizzazione del differenziale residuo pari a € 357.406,57=.

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.103 CCNL Comparto Sanità 2019-2021 “Fondo premialità e condizioni di lavoro” Residui Annualità 2023**

Le disponibilità residue del 2023 riferite agli stipendi di maggio 2024 sono pari a € 1.237.406,27 =. Le parti hanno concordato di:

- Destinare € 880.000,00= all’istituto della premialità relativamente all’anno 2023 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 2023.
- Rimandare a successiva discussione tra le parti la tempistica/modalità del differenziale tra le disponibilità residue e quanto destinato alla premialità per un importo pari a € 357.406,27= .

### **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.

Preme sottolineare che l'Azienda prevede di informatizzare entro l'annualità 2024 il sistema di valutazione individuale con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- Implementazione della scheda individuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione degli stessi;
- Informatizzazione dei vari passaggi a partire dalla modalità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione;
- Raccolta automatica delle schede da parte degli uffici preposti;
- Possibile estrazione automatica dei punteggi al fine di pagare la retribuzione di risultato in maniera più semplice e veloce.