

Relazione Illustrativa relativa al Contratto Integrativo per l'utilizzo dei residui relativi all'annualità 2023 per la Dirigenza Area Sanità

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	23/10/2024	
Periodo temporale di vigenza	2023	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo; Direttore Dipartimento delle Professioni Sanitarie; Direttore SOC Amministrazione del Personale. A supporto i titolari dei seguenti incarichi organizzativi: IOP 003 Ufficio Sviluppo Risorse Umane (Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto); IOP 009 Azioni strategiche di monitoraggio (Collaboratore Amministrativo Professionale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, CGIL MEDICI, CIMO, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FESMED, UIL MEDICI, SNR FASSID, FVM</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SNR FASSID, ANAAO ASSOMED, SNR FASSID (SINAFO), AAROI EMAC.</p>	
Soggetti destinatari	Lavoratori dipendenti della Dirigenza Area Sanità dell'AOU Meyer IRCCS.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali per il finanziamento del saldo della produttività	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da verbale nr. ___ del _____ allegato alla presente.</p> <p>L'Organo di controllo interno:</p> <p><input type="checkbox"/> NON ha effettuato rilievi in ordine all'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali 2023 sottoscritto in data 23.10.2023</p> <p><input type="checkbox"/> HA effettuato i seguenti rilievi.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o 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, 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 (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 2023 è stata validata dall'OIV in data 26.07.2024</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2

Relazione illustrativa dell'ipotesi accordo sull'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa e sul sistema di valutazione annuale del personale della Dirigenza Medica correlato al salario di produttività

Si rappresenta che l'allegata ipotesi di accordo è finalizzata alla corresponsione degli importi residui dei fondi contrattuali 2023 di cui agli artt. 94, 95, 96 del CCNL 19.12.2019, formalizzati dall'AOU Meyer IRCCS con deliberazione del Direttore Generale n. 362 del 12.06.2024 e successivamente rideterminati in seguito alle disposizioni contenute nel CCNL Dirigenza Area Sanità 2019-2021 del 23.01.2024 (vd. allegati D, E, F dell'ultima delibera citata), e sono stati correttamente registrati negli appositi conti di bilancio sia

attraverso le movimentazioni contabili intercorse durante l'esercizio 2023, che mediante l'iscrizione delle somme residue negli specifici conti di debito verso Dirigenza Area Sanità per fondi incentivanti.

Le disponibilità relative ai fondi per la contrattazione integrativa sono in totale € 1.068.336,76 e derivano dalla somma dei residui del:

- Fondo per la Retribuzione degli Incarichi Dirigenza Area Sanità – Art. 94 CCNL 19.12.2019: € 269.900,88;
- Fondo per la Retribuzione di Risultato Dirigenza Area Sanità – Art. 95 CCNL 19.12.2019: € 496.149,76;
- Fondo per la Retribuzione delle condizioni di Lavoro – Art. 96 CCNL 19.12.2019: € 309.289,19;

Queste disponibilità sono da considerare al netto di eventuali incrementi regionali in attuazione dell'art. 52 c. 5 lett. b, CCNL 8/6/2000 Dirigenza Medica del SSN per la Dirigenza Medica e in attuazione dell'art. 52 c. 5 lett. b, CCNL 8/6/2000 Dirigenza SPTA del SSN con riferimento alla sola Dirigenza Sanitaria.

Norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa sulle materie trattate
D. Lgs. N. 165/2001 art. 40 c.3bis; Art. 4 CCNL 3/11/2005 e s.m.i;

Modalità di utilizzo dei Fondi aziendali

Le disponibilità complessive pari a € 1.068.336,76, al netto di € 118.336,76 a copertura di possibili costi emergenti, sono destinate al finanziamento del saldo incentivato per il personale della Dirigenza Area Sanità. 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.

Le disponibilità complessive quindi per un importo complessivo di **€ 950.000,00**, sono così destinate:

- **€ 28.700,00** per i progetti obiettivo 2023 elencati nell'allegato 2 dell'ipotesi di accordo;
- **€ 921.300,00** per la corresponsione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2023.

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 28.05.2012 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.

Attualmente le regole vigenti, legate al saldo della retribuzione di risultato, sottoscritte tra le parti per il personale della dirigenza, si riferiscono ad un meccanismo di definizione, assegnazione e condivisione degli obiettivi (negoiazione) di struttura ed individuali per i responsabili di struttura, nonché di misurazione dei risultati ottenuti in termini di struttura e di verifiche degli obiettivi assegnati ai responsabili di struttura. La misurazione del raggiungimento dei risultati da parte della struttura è calcolata sommando le percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, ponderate al peso di ogni area di obiettivo (Attività, Consumi, Ricerca) e proporzionata alla presenza in servizio.

Tale meccanismo oltre ad essere in linea con le indicazioni regionali in termini di negoziazione e monitoraggio degli obiettivi di struttura, rileva l'esistenza di un sistema di differenziazione della premialità in fasce.

Per l'anno 2023, in considerazione delle disponibilità economiche, le quote individuali da erogare quale premio incentivante ai dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo verranno attribuite con le stesse proporzioni e livelli di differenziazione derivanti dall'accordo del 26.07.2016 (cfr. accordo DM), e dall'accordo 21.03.2022 (Dirigenza Area Sanità) che ha unificato le modalità di erogazione della retribuzione di risultato alla Dirigenza Sanitaria con quelle adottate per la Dirigenza Medica, fino a completo esaurimento della cifra pattuita, pari a **€ 921.300,00=**

- ai dirigenti senza responsabilità di struttura (1,20);
- ai dirigenti responsabili di struttura semplice interna alla struttura complessa (1,33);
- ai dirigenti responsabili di struttura semplice autonoma (1,66);
- ai direttori di struttura complessa compresi i Dirigenti con incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 22, comma 7, CCNL Dirigenza Area Sanità 19.12.2019 (2,00)

prendendo atto che relativamente al coefficiente destinato ai dirigenti senza responsabilità di struttura il presente accordo si differenzia da quello dell'anno precedente per uno 0,20 a favore.

Nella valutazione dei dirigenti medici responsabili di struttura organizzativa sono considerati elementi essenziali, in assenza dei quali si applicherà una riduzione del 25% della quota retributiva totale spettante, per ciascuna delle situazioni sotto elencate:

- la condivisione con i collaboratori degli obiettivi di Budget, attestata dai verbali degli incontri firmati;
- la condivisione con i collaboratori dei risultati finali ante – controdeduzioni, attestata dai verbali degli incontri firmati.

Le quote decurtate verranno ridistribuite a tutto il personale interessato con le regole sopra esposte.

A partire dal 2019 è entrato nella sua piena funzionalità, con il dispiegamento dei conseguenti effetti economici, un sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale Dirigente, 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.

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.

La retribuzione economica corrisposta a ciascun dipendente si basa sulla valutazione individuale, effettuata attraverso apposita scheda, nonché sul raggiungimento degli obiettivi aziendali.