

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		15/07/2019
Periodo temporale di vigenza		2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale; Dirigente Coordinatore d'Area Tecnico Amministrativa; Dirigente SOS Politiche e Sviluppo Risorse Umane; P.O. Azioni strategiche di monitoraggio (Collaboratore Amministrativo Professionale); P.O. Legalità, trasparenza e amministrazione del personale (Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU; FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; FIALS; FSI; NURSING UP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU; CGIL FP; FIALS, UIL FPL.</p>
Soggetti destinatari		Lavoratori dipendenti del Comparto Sanità dell'AOU Meyer.
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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da verbale nr. 15 del 17.07.2019 allegato alla presente.
		<p>L'Organo di controllo interno:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> NON ha effettuato rilievi in ordine all'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali 2018 sottoscritto in data 15.07.2019</p> <p><input type="checkbox"/> HA effettuato i seguenti rilievi.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione di divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p><i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009.</i> Il Piano 2018-2020 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 67 del 29 gennaio 2019</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> La norma è stata sostituita dal d.lgs n. 33/2013 in vigore dal 20/04/2013 che prevede il riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni. Per l'anno di riferimento, con Delibera D.G. n. 72 del 29 gennaio 2019 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il triennio 2019-2021 e pubblicato sul sito del Meyer "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.lgs n. 33/2013 in vigore dal 20/04/2013 -vedi nota sopra), ivi compreso il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2019-2021 sul sito del Meyer "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> La Relazione sulla Performance 2018 è stata validata dall'OIV in data 30.06.2019 ed è pubblicata sul sito del Meyer "Amministrazione Trasparente"</p>
Eventuali osservazioni	

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

Si rappresenta che l'allegata ipotesi di accordo è finalizzata alla corresponsione degli importi residui dei fondi contrattuali 2018 di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, formalizzati dall'AOU Meyer con deliberazione del Direttore Generale n. 395 del 2 luglio 2019 (vd. allegato B), e iscritti nel bilancio di esercizio 2018.

Le disponibilità relative al fondo su menzionato utilizzabili per la contrattazione integrativa sono in totale € **646.244,52**.

Queste disponibilità sono al netto di eventuali incrementi regionali in attuazione dell'art. 30 c. 3 lett. c, CCNL 19/4/2004 Comparto Sanità.

Norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa sulle materie trattate

D. Lgs. N. 165/2001 art. 40 c.3bis; art. 45 c. 3 Artt. 8 e 9 CCNL 2016/2018.

Modalità di utilizzo dei Fondi aziendali

Le disponibilità complessive pari a € **646.244,52** sono destinate al finanziamento del saldo incentivate relativo all'anno 2018 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 2018.

L'Azienda evidenzia inoltre la consistenza dei residui iscritti a Bilancio 2018 relativamente al Fondo Condizioni di lavoro e incarichi pari a € **239.496,75**, 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.

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.

Nel 2018 è entrato 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.

Per l'anno di riferimento (2018) è inoltre proseguito il monitoraggio, mensile e trimestrale, previsto dall'accordo del 25.11.2016.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ANNO 2018 (CONFRONTO 2017)				
Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del fondo - Personale NON DIRIGENTE SSN				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO		Fondo 2018	Fondo 2017	Diff 2018-2017
	Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Incarichi posizione e coordinamenti	207.719,00	233.174,00	- 25.455,00
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Valore comune ex indennità qualifica professionale e prof. sp	896.598,00	920.511,00	- 23.913,00
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Compensi lavoro straordinario	126.792,00	102.512,00	24.280,00
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Indennità professionale specifica	-	-	-
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Indennità condizioni di lavoro	1.423.871,00	1.361.488,00	62.383,00
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Ind. Incarichi di coord ad esaurimento (Voce non presente nel CA 2017)	26.995,00	-	26.995,00
<i>Fondo premialità e fasce</i>	Diff.li progr. Econ. storiche	889.956,00	903.574,00	- 13.618,00
<i>Fondo premialità e fasce</i>	Performance organizzativa	951.906,00	1.011.805,00	- 59.899,00
<i>Fondo premialità e fasce</i>	Performance individuale	13.882,00	-	13.882,00
<i>Fondo premialità e fasce</i>	Altri istituti non compresi fra i precedenti	67.702,00	-	67.702,00
	Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	4.605.421,00	4.533.064,00	72.357,00
	Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
<i>Fondo premialità e fasce</i>	Performance organizzativa	646.245,00	745.229,00	- 98.984,00
<i>Fondo premialità e fasce</i>	Performance individuale	24.833,00	25.000,00	- 167,00
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Istituti afferenti al Fondo condizioni di lavoro e incarichi	239.203,00	-	239.203,00
	Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	910.281,00	770.229,00	140.052,00
	(eventuali) Destinazioni da regolare			
<i>Fondo premialità e fasce</i>	Risorse ancora da contrattare Fondo premialità e fasce	-	-	-
<i>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</i>	Risorse ancora da contrattare Fondo Condizioni di lavoro	-	-	-
	Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
	Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	4.605.421,00	4.533.064,00	72.357,00
	Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	910.281,00	770.229,00	140.052,00
	(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-
	Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	5.515.702,00	5.303.293,00	212.409,00
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ANNO 2018 (CONFRONTO 2017)				
Modulo III - "Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente" - Personale NON DIRIGENTE SSN				
Con riferimento alla Tabella 15 del Conto Annuale				
		Fondo 2018	Fondo 2017	Diff 2018-2017
SCHEMA RIASSUNTIVO - COSTITUZIONE FONDO COMPARTO PER CONTR.INTEGRATIVA				
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI		2.921.178,00	2.808.339,00	112.839,00
FONDO PREMIALITA' E FASCE		2.511.231,00	2.394.994,00	116.237,00
RISORSE VARIABILI		83.293,00	99.960,00	- 16.667,00
Totale costituzione Fondo Comparto per la contrattazione integrativa		5.515.702,00	5.303.293,00	212.409,00
		Fondo 2018	Fondo 2017	Diff 2018-2017
SCHEMA RIASSUNTIVO - DESTINAZIONE FONDO COMPARTO PER CONTR. INTEGR.VA				
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI		2.681.975,00	2.617.685,00	64.290,00
FONDO PREMIALITA' E FASCE		1.923.446,00	1.915.379,00	8.067,00
DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE		910.281,00	770.229,00	140.052,00
Totale destinazione Fondo Comparto per la contrattazione integrativa		5.515.702,00	5.303.293,00	212.409,00

MODULO IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – L’AOU Meyer, in quanto Azienda Ospedaliero–Universitaria ai sensi del Dlgs. 502/1992 e Dlgs. 517/1999, è un ente del Servizio Sanitario Regionale e del Servizio Sanitario Nazionale e, pertanto, adotta una contabilità economico–patrimoniale attenendosi, in particolare, alle regole e agli schemi previsti dal D.Lgs. 118/2011 e successivi decreti ministeriali attuativi. Inoltre, è prevista la predisposizione di un documento denominato “Modello CE” con il quale viene monitorato periodicamente l’andamento economico dell’Azienda con indicazione delle previsioni di chiusura proiettate a fine esercizio. Detto documento viene redatto trimestralmente per il MEF, anche se in Regione Toscana è prevista la predisposizione di un modello mensile per consentire i monitoraggi dei competenti uffici regionali.

Gli schemi del “Modello CE” e del bilancio di esercizio non prevedono che siano evidenziate le voci di costo del personale corrispondenti ai fondi contrattuali. Tuttavia, nella nota integrativa al bilancio di esercizio (come modificata dal D.Lgs. 118/2011 e successivi decreti ministeriali attuativi) è prevista sia la rappresentazione analitica delle menzionate voci, sia la rappresentazione degli schemi riassuntivi dei fondi contrattuali confrontati nel loro ammontare con l’esercizio precedente.

Sezione II – Nel corso dell’anno le voci di costo rientranti nell’ambito dei fondi contrattuali vengono costantemente monitorate e confrontate con il fondo dell’anno precedente che viene provvisoriamente preso a riferimento per l’anno corrente. Prima della chiusura del bilancio di esercizio l’Azienda procede alla formale determinazione definitiva dei fondi contrattuali. In tale circostanza si ha la verifica definitiva del rispetto degli stanziamenti del fondo mentre le somme che residuano vengono iscritte in bilancio nelle specifiche voci di “Debiti verso dipendenti per fondi incentivanti” accese per le singole aree di contrattazione in attesa che ne venga contrattato il loro utilizzo.

Sezione III – Il sistema di contabilità economico–patrimoniale utilizzato dall’Azienda impone che tutte le voci di costo attinenti ai fondi contrattuali siano ricomprese all’interno dei conti di costo del personale e, in quanto tali, inserite all’interno del bilancio preventivo annuale pluriennale che l’Azienda è tenuta ad adottare. In quella sede vengono quantificate in via previsionale sia le voci stipendiali avente carattere fisso e ricorrente sia, per l’appunto, le voci del trattamento accessorio e tutte le altre competenze riconducibili ai fondi contrattuali.