

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	13/09/2022
Periodo temporale di vigenza	2020-2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo; a supporto: Ufficio Sviluppo Risorse Umane (Collaboratore Amministrativo Professionale Senior)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; FEDIR SANITA'; DIREL; DIRER; UNSCP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL</p>
Soggetti destinatari	Lavoratori dipendenti della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa 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 per gli anni 2020 e 2021.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<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 2020 e 2021 sottoscritto in data 13.09.2022</p> <p><input type="checkbox"/> HA effettuato i seguenti rilievi.....</p> <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>	

<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> Il Piano 2021-2023 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 58 del 02 febbraio 2021</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. 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. 184 del 26 marzo 2021 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021-2023 e pubblicato sul sito del Meyer "Amministrazione Trasparente".</i></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) 2021-2023 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 2021 è stata validata dall'OIV in data 11.05.2021 ed è pubblicata sul sito del Meyer "Amministrazione Trasparente"</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 Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa correlato al salario di produttività

Si rappresenta che l'allegata ipotesi di accordo è finalizzata alla corresponsione degli importi residui dei fondi contrattuali:

- Annualità 2020 di cui agli Artt. 9, 10, 11 del CCNL 6.5.2010, formalizzati dall'AOU Meyer con deliberazione del Direttore Generale n. 399 del 08.07.20201 (vd. allegati A, B, C), e iscritti nel bilancio di esercizio 2020;
- Annualità 2021 di cui agli Artt. 90 e 91 del CCNL 17.12.2020, formalizzati dall'AOU Meyer con deliberazione del Direttore Generale n. 326 del 23.06.2022 (vd. Allegati A, B), e iscritti nel bilancio di esercizio 2021;

Le disponibilità relative ai fondi per la contrattazione integrativa sono in totale

- Relativamente all'annualità 2020: € 19.152,58 e derivano dalla somma dei residui del:
 - Fondo Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori Dirigenti Ruolo PTA: € 16.852,21;

- Fondo Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori Dirigenti Ruolo PTA e da quale residuo del Fondo per la Retribuzione di Posizione, Specifico trattamento e Indennità di direzione di Struttura Complessa Dirigenti PTA: € 2.300,37;
- Relativamente all'annualità 2021: € 23.394,45 e derivano dalla somma dei residui del:
 - Fondo Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori Dirigenti Ruolo PTA: € 20.533,81;
 - Fondo Retribuzione di Posizione Dirigenti Ruolo PTA: € € 2.860,64

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 SPTA del SSN con riferimento alla sola Dirigenza PTA.

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 € 19.152,58 per l'annualità 2020 e € 23.394,45 per l'annualità 2021 sono destinate al finanziamento del saldo incentivato per il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa. I costi riferibili a detto accordo, tenendo anche conto di oneri a carico dell'Azienda, sono stati previsti nell'ambito dei bilanci di esercizio 2020 e 2021.

Le disponibilità complessive sono destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato relativa agli anni 2020 e 2021.

Anche per gli anni oggetto dell'accordo è stata improntata la politica di buon uso delle disponibilità legate allo sviluppo organizzativo, progettuale e di obiettivi, come ben evidenziato dalla crescita aziendale che ha trovato nuova forma con lo statuto aziendale entrato in vigore dal 01.02.2021, punto di partenza per nuovi sviluppi. Le attività progettuali e di obiettivi sono monitorati e costituiscono punto di riferimento per l'utilizzo delle disponibilità economiche derivanti dalle risorse disponibili.

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.

Attualmente le regole vigenti, legate al saldo della retribuzione di risultato, sottoscritte tra le parti per il personale della dirigenza PTA, si riferiscono ad un meccanismo di definizione, assegnazione e condivisione degli obiettivi (negoziato) aziendali 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 gli anni 2020 e 2021, in considerazione delle disponibilità finanziarie, le quote individuali da erogare quale premio incentivante ai dirigenti verranno attribuite con le stesse proporzioni e livelli di differenziazione derivanti dall'accordo del 27.07.2016 (cfr. accordo) fino a completo esaurimento delle cifre disponibili pari a € 19.152,58 per l'annualità 2020 e € 23.394,45 per l'annualità 2021:

- ai dirigenti senza responsabilità di struttura (1,0);
- ai dirigenti responsabili di struttura semplice (1,3);
- ai direttori di struttura complessa (1,8).

La corresponsione delle quote ai dirigenti PTA sarà determinata in base alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di afferenza.

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.