

## 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>	21/03/2022	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2020	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo; Responsabile SOC Amministrazione del Personale. A supporto: Ufficio Sviluppo Risorse Umane (Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto); P.O. Azioni strategiche di monitoraggio (Collaboratore Amministrativo Professionale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): AAROI EMAC, ANAOO ASSOMED, ANPO ASCOTTI FIALS MEDICI, CGIL MEDICI, CIMO, CISL MEDICI, FESMED, SNR FASSID</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): AAROI EMAC, SNR FASSID, ANAOO ASSOMED, CGIL MEDICI, SINAFO.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Lavoratori dipendenti della Dirigenza Sanitaria dell'AOU Meyer.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali per il finanziamento del saldo della produttività Anno 2020.	
<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 2020 sottoscritto in data 21.03.2022</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 o 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>  Il Piano 2020-2022 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 44 del 31 gennaio 2020</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. 38 del 31 gennaio 2020 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il triennio 2020-2022 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) 2020-2022 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 2020 è stata validata dall'OIV in data 28.07.2021 ed è pubblicata sul sito del Meyer "Amministrazione Trasparente"</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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 2020 di cui all'artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19.12.2019, formalizzati dall'AOU Meyer con deliberazione del Direttore Generale n. 398 del 08.07.2021 (vd. allegati A, B, C), e iscritti nel bilancio di esercizio 2020.

Le disponibilità relative ai fondi per la contrattazione integrativa sono in totale € 946.988,09 e derivano dalla somma dei residui del:

- Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94): € 219.323,72;
- Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95): € 423.797,57;
- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 96): € 209.706,80 oltre ad € 94.160,00 derivanti dalla assegnazione di Regione Toscana - DGRT 175/2021 e 683/2021;

Queste disponibilità sono da considerare al netto di eventuali incrementi regionali in attuazione dell'art. 95 c. 4 lett. c, CCNL 19/12/2019 Dirigenza Area Sanità.

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

D. Lgs. N. 165/2001 art. 40 c.3bis; Art. 7 c. 5 CCNL 19/12/2019.

### **Modalità di utilizzo dei Fondi aziendali**

Le disponibilità complessive pari a € 946.988,09 sono destinate al finanziamento del saldo incentivate 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 2020.

Le disponibilità complessive, al netto di € 185.000,00 a copertura di possibili costi emergenti e comprensivi di € 94.160,00 derivanti dal Finanziamento regionale DGRT 175/2021 e 683/2021, sono così destinate:

- euro 42.425,00 per i progetti obiettivo 2020 elencati nell'allegato 2 dell'ipotesi di accordo;
- euro 719.563,09 per la corresponsione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2020.

Anche per il 2020 è stata improntata la politica di buon uso delle disponibilità legate allo sviluppo organizzativo, progettuale e di obiettivi, connesso al nuovo statuto aziendale, entrato in vigore dal 1/2/2021. Politica da prendere come punto di riferimento i cui impegni saranno monitorati dal punto di vista dell'utilizzo delle disponibilità economiche contrattuali.

### **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.

Per l'annualità 2020, in piena condivisione con l'Organismo Indipendente di Valutazione, le consuete modalità di valutazione sono state integrate evidenziando come obiettivi Aziendali prioritari e trasversali le varie attività ed azioni messe in campo da tutte le strutture per fronteggiare l'emergenza pandemica da Covid 19 e l'accreditamento internazionale di Joint Commission, collegandole alla corresponsione della retribuzione di risultato.

La misurazione del raggiungimento dei risultati da parte della struttura è 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.

- a) Per il 2020, in considerazione delle disponibilità finanziarie, 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), unificando le modalità di erogazione della retribuzione di risultato alla Dirigenza Sanitaria con quelle adottate per la Dirigenza Medica, fino a completo esaurimento della cifra disponibile, pari a € 719.563,09.:=

- ai dirigenti senza responsabilità di struttura (1,00);
- 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 (2,00).

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 sulla partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza.

## 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 D.Lgs. 502/1992 e D.lgs. 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.