

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	25/10/2023
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale; Direttore Sanitario; Direttore Amministrativo; Direttore Dipartimento delle Professioni Sanitarie; Direttore SOC Amministrazione del Personale. A supporto il Direttore del Dipartimento Risorse Umane dell'Azienda USL Toscana Centro; 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): FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; FEDIR SANITA'; DIREL; DIRER; UNSCP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL – FEDIR SANITA'</p>
Soggetti destinatari	Lavoratori dipendenti della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa 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>NON ha effettuato rilievi in ordine all'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali 2022 sottoscritto in data 05.10.2023</p> <p>HA effettuato i seguenti rilievi.....</p> <p>.....</p> <p>.....</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 e per l’annualità di riferimento, con Delibera DG Meyer IRCCS n. 185 del 30 marzo 2023. Entrambi i documenti risultano pubblicati sul sito del Meyer IRCCS “Amministrazione Trasparente”.</p> <p>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”.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. N. 150/2009.</p> <p>La Relazione sulla Performance 2022 è stata validata dall'OIV in data 27.07.2023.</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 2022 di cui agli artt. 90, 91 del CCNL 17.12.2020, formalizzati dall'AOU Meyer IRCCS con deliberazione del Direttore Generale n. 296 del 25.05.2023 (vd. allegati A, B), e iscritti nel bilancio di esercizio 2022.

Le disponibilità relative ai fondi per la contrattazione integrativa sono in totale € 25.571,41 e risultano così composte:

- - € 2.885,10 = Residuo Fondo per la Retribuzione di Posizione – Art.90 CCNL 17.12.2020

- € 22.686,31 = Residuo Fondo per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori – Art. 91 CCNL 17.12.2020.

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 € 25.571.41, 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 del bilancio di esercizio 2022.

Le disponibilità complessive sono destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2022.

Anche per il 2022 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 l'anno 2022, 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 € 25.571.41 per l'annualità 2022:

- ai dirigenti senza responsabilità di struttura compresi i titolari di indennità di sostituzione(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.