

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	05/10/2023	
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): 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).</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	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>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>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. 94, 95, 96 del CCNL 19.12.2019, formalizzati dall'AOU Meyer IRCCS con deliberazione del Direttore Generale n. 299 del 25.05.2023 (vd. allegati A, B, C), e iscritti nel bilancio di esercizio 2022.

Le disponibilità relative ai fondi per la contrattazione integrativa sono in totale € 781.838,95 e derivano dalla somma dei residui del:

- Fondo per la Retribuzione degli Incarichi Dirigenza Area Sanità – Art. 94 CCNL 19.12.2019: € 158.350,31;
- Fondo per la Retribuzione di Risultato Dirigenza Area Sanità – Art. 95 CCNL 19.12.2019: € 424.027,51;
- Fondo per la Retribuzione delle condizioni di Lavoro – Art. 96 CCNL 19.12.2019: € 199.461,13;

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 € 781.838,95, al netto di € 30.000,00 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 2022.

Le disponibilità complessive quindi per un importo complessivo di **€ 751.838,95**, sono così destinate:

- **€ 30.818,00** per i progetti obiettivo 2022 elencati nell'allegato 2 dell'ipotesi di accordo;
- **€ 721.020,95** per la 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 28.05.2012 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 (negoziato) 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'annualità 2022, in considerazione delle disponibilità finanziarie, le quote individuali da erogare quale premio incentivante ai dirigenti medici 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 dell'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 disponibile, pari a € 721.020,95, oltre agli eventuali risparmi derivanti dalla erogazione della quota destinata a progetti obiettivo di cui sopra:

- ai dirigenti medici senza responsabilità di struttura (1,00);
- ai dirigenti medici, responsabili di struttura semplice interna alla struttura complessa (1,33);
- ai dirigenti medici 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).

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.