

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Date di sottoscrizione		04/07/2022
Periodo temporale di vigenza		2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo con il supporto di P.O. Sviluppo Risorse Umane (Collaboratore Amministrativo Professionale Senior); Direttore SOC Amministrazione del Personale; Direttore Area Professioni Sanitarie.</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, NURSING UP.</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. ____ del _____ allegato alla presente.
		<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 2021 sottoscritto in data 04.07.2022 di cui all'Art.81 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018.</p> <p><input type="checkbox"/> 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 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.</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. 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".</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 del comparto correlato al salario di produttività

Allegato 1:

L'ipotesi di accordo è finalizzata alla corresponsione degli importi residui dei fondi contrattuali 2021 di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, formalizzati dall'AOU Meyer con deliberazione del Direttore Generale n. 323 del 23/06/2022 avente ad oggetto "Determinazione dell'importo dei fondi contrattuali del personale del Comparto di cui agli Artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 per gli anni 2021 e 2022 (provvisorio, così come certificati dal Collegio Sindacale con verbale n. 13 del 28/06/2022.

Le disponibilità relative al fondo su menzionato utilizzabili per la contrattazione integrativa sono in totale € **€ 815.777,95.**

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

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

ART.81 CCNL Comparto Sanità 2016-2018 “Fondo Premialità e Fasce” **Residui Annualità 2021**

Le disponibilità residue del 2020 riferite agli stipendi di maggio 2022 sono pari a € **815.777,95** e sono destinate al finanziamento del saldo incentivato relativo all'anno 2021 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 2021.

L'Azienda evidenzia inoltre la consistenza dei residui iscritti a Bilancio 2020 relativamente al Fondo Condizioni di lavoro e incarichi pari a € **360.000,00**, 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.

Nell'anno 2021 è stato attivato 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.