



**A.S.L. TO4**

Azienda Sanitaria Locale  
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

[www.aslto4.piemonte.it](http://www.aslto4.piemonte.it)

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

## **PERSONALE DEL COMPARTO**

### **Relazione Illustrativa**

**in accompagnamento all'Accordo sulla**

**“Progressione Economica Orizzontale**

**del Personale del Comparto -**

**Prima applicazione”**

**(Art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.)**

**Modulo I – Scheda 1.1**

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'Accordo  
ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

<b>Data di sottoscrizione</b>	13 Dicembre 2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dal 16 Aprile 2018 dal 06 Agosto 2018
<b>Composizione della Delegazione Trattante</b>	<u>Parte pubblica</u> – Direttore Generale – Direttore Amministrativo  <u>Parte sindacale</u> – R.S.U. – Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <ul style="list-style-type: none"><li>▪ F.P. C.G.I.L.</li><li>▪ C.I.S.L. F.P.</li><li>▪ U.I.L. F.P.L.</li><li>▪ F.I.A.L.S.</li><li>▪ F.S.I. USAE</li><li>▪ NURSING-UP</li></ul> <u>Parti sindacali firmatarie</u> – R.S.U. – Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <ul style="list-style-type: none"><li>▪ F.P. C.G.I.L.</li><li>▪ C.I.S.L. F.P.</li><li>▪ U.I.L. F.P.L.</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Azienda Sanitaria Locale TO4, appartenente alla Cat. D e Ds, al quale, a seguito della revisione delle posizioni organizzate conseguente all'Accordo del 27/06/2017, non è stato conferito un nuovo incarico previsto nella mappatura approvata con deliberazione n. 836, dell'8/08/2017
<b>Materie trattate dall'Accordo</b>	– Attribuzione fascia economica superiore – Procedure di selezione per l'attribuzione della fascia
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa  Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
	<u>Piano della performance</u> previsto dall'articolo 10, del D.Lgs 150/2009 La Regione Piemonte con D.G.R. n. 25-6944, del 23/12/2013 ha predisposto le linee di indirizzo per le A.S.L. per la costituzione ed il funzionamento degli O.I.V. e per la Gestione della Performance.

		<p>In tale D.G.R. era prevista la costituzione degli O.I.V. entro il 30 giugno 2014, la definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SiMiVaP) entro il 30 novembre 2014 e l'adozione del Piano Annuale della Performance di norma entro il 31 marzo di ogni anno. La D.G.R. prevedeva, altresì, che la tempistica di adozione del Piano Annuale della Performance trovasse applicazione dal momento dell'operatività del Sistema di Valutazione e quindi con riferimento agli obiettivi assegnati a decorrere dal 2015.</p> <p>Sulla base delle suddette disposizioni, con deliberazione n. 1036, del 17/12/2014 era stato costituito l'O.I.V. per il periodo 2014/2017 e con deliberazioni n. 337, del 09/03/2018 e n. 691, del 23/05/2018 l'O.I.V. relativo al triennio 2018/2021.</p> <p>L'O.I.V. nell'incontro del 18/12/2014 aveva definito il SiMiVaP, che sintetizza i criteri di valutazione già adottati in Azienda, come contrattati con le R.S.U. e con le Organizzazioni Sindacali di categoria, nonché il Piano delle Performance.</p> <p>Il SiMiVaP e il Piano della Performance sono stati formalmente adottati con deliberazione n. 1088, del 29/12/2014.</p> <p>Il Piano annuale della Performance del 2018 è stato approvato con deliberazione n. 1121, del 26/09/2018.</p> <p>Attualmente in Azienda l'erogazione della retribuzione di risultato è collegata al raggiungimento di obiettivi annualmente assegnati alle Strutture aziendali nell'ambito del processo di budget, sulla base di verifica da parte dell'O.I.V..</p> <p>L'attribuzione al singolo Dirigente della quota di risultato, in relazione all'incarico ricoperto, è effettuata in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno alla Struttura di appartenenza, alla valutazione individuale condotta dal Responsabile, alla resa del numero di ore previste per l'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali, collegate a specifico obiettivo prestazionale, nonché alle eventuali assenze dal servizio che determinano una riduzione della quota annua teorica.</p> <p><u>Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs 150/2009, adottato ai sensi del D.Lgs 33/2013, come modificato dal D.Lgs 97/2016</u></p> <p>Il piano triennale (2018-2020) è stato adottato dall'Azienda con deliberazione n. 100, del 31 Gennaio 2018.</p> <p><u>Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8, dell'art. 11, D.Lgs 150/2009</u></p> <p>Sul sito dell'Azienda è prevista una Sezione "Amministrazione Trasparente" ove sono pubblicate le informazioni previste dalla normativa. Le informazioni collegate al ciclo della performance sono collegate alla tempistica indicata dalla Regione Piemonte per l'adozione dei relativi provvedimenti.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## Modulo II

### **Illustrazione dell'articolato dell'Accordo**

*(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)*

<b>Istituto / Materia</b>	<b>Illustrazione</b>
Attribuzione della fascia - Requisiti di ammissione alla Selezione	<p>Gli articoli 30 e 35, del C.C.N.L. 07/04/1999, e successive modifiche, prevedono la possibilità per il personale del comparto di acquisire fasce economiche superiori (progressione economica orizzontale) nell'ambito della stessa categoria di appartenenza.</p> <p>La progressione economica orizzontale è stata sospesa per il quadriennio 2011/2014, in relazione al blocco retributivo disposto per il triennio 2011/2013 dall'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 122/2010 e prorogato per il 2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a), del D.P.R. n. 122/2013. Il blocco retributivo ha, quindi, cessato i suoi effetti con decorrenza dall'1/01/2015, tanto per cui, da tale data è possibile procedere all'attribuzione di nuove fasce retributive</p> <p>L'art. 23, del D.Lgs n. 150/2009 ha disposto che le Pubbliche Amministrazioni riconoscano selettivamente le progressioni economiche, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali. In ragione di ciò il passaggio alla fascia economica superiore può avvenire, nell'ambito delle risorse disponibili, solamente a seguito di procedure selettive.</p> <p>La contrattazione integrativa - nell'ambito del processo di valorizzazione del personale del comparto, da attuarsi anche attraverso le progressioni economiche orizzontali - ha ritenuto, in prima fase, di dare la possibilità ai dipendenti ai quali, a seguito della revisione delle posizioni organizzative conseguente all'Accordo del 27/06/2017, non è più stato attribuito un incarico di posizione, di poter concorrere per il riconoscimento di una fascia superiore, previo possesso dei requisiti indicati al comma 2 e a seguito di selezione.</p>
Selezione	<p>La Selezione si attua attraverso la valutazione del candidato da condurre con riferimento ai parametri indicati nella "Scheda dei valutazione" allegata all'Accordo.</p> <p>La valutazione è demandata al Dirigente delle Professioni Sanitarie di riferimento per il personale del Ruolo Sanitario ed al Responsabile della Struttura di appartenenza, per il personale del Ruolo Tecnico ed Amministrativo.</p> <p>La Selezione si intende superata se il candidato consegue un punteggio pari o superiore a 18 punti sui 25 massimi previsti dalla scheda. E' consentito al dipendente di richiedere l'eventuale rivalutazione del punteggio conseguito al Direttore Sanitario per il personale sanitario, o al Direttore Amministrativo per il personale tecnico e amministrativo.</p>
Decorrenza	<p>L'attribuzione della fascia superiore, ove le procedure si concludano entro il prossimo 31 dicembre, avverrà con decorrenza dalla data di cessazione del dipendente dall'incarico di posizione ricoperto, intervenuta nel corso del 2018. Qualora, invece, le procedure dovessero concludersi nel 2019, l'attribuzione della fascia sarà posticipata all'1/01/2019, sulla base del consolidato orientamento in materia (parere dell'A.R.A.N. prot. n. 7086, del 13/09/2016 e del Dipartimento Funzione Pubblica prot. n. 7259, del 05/02/2014, condivisi dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato di cui alla nota prot. n.</p>

	83583, del 27/10/2014, ribadito dal MEF con nota prot. n. 49781, del 24/03/2017), secondo il quale la decorrenza economica e giuridica delle progressioni economico orizzontali non può essere anteriore al primo gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria delle stesse.
Risorse	I costi derivanti dall'Accordo, quantificati nell'importo massimo di € 35.800,00 annui, trovano copertura nell'ambito delle risorse del "Fondo premialità e fasce", di cui all'art. 81, del C.C.N.L. 21/05/2018, disponibili dall'anno 2018, come risulta dalla Relazione Tecnico-Finanziaria allegata all'Accordo stesso.
Norma finale	Viene precisato che l'applicazione dell'Accordo è subordinata al parere del Collegio Sindacale e che, in caso di parere positivo, l'ipotesi diverrà definitiva senza obbligo di nuova sottoscrizione.

Chivasso, 13 Dicembre 3018

**IL RESPONSABILE della S.C.  
GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

Rag. Maurilio FRANCHETTO  
(in originale firmato)

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO /  
DIRETTORE della S.C. PROGRAMMAZIONE  
STRATEGICA E SVILUPPO RISORSE**

Dott.ssa Ada CHIADO'  
(in originale firmato)

**IL DIRETTORE GENERALE**

Dott. Lorenzo ARDISSONE  
(in originale firmato)