



**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”**

**(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>	07 Ottobre 2019				
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dal 01 Gennaio 2019, sino alla data di approvazione di un nuovo Accordo disciplinante la materia				
<b>Composizione della Delegazione Trattante</b>	<u>Parte pubblica</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Generale</li><li>- Direttore Sanitario</li><li>- Direttore Amministrativo</li><li>- Direttore della S.C. Amministrazione del Personale</li><li>- Dirigente Di.P.Sa.</li></ul> <u>Parte sindacale</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- R.S.U.</li><li>- 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></li></ul> <u>Parti sindacali firmatarie</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- R.S.U.</li><li>- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione<ul style="list-style-type: none"><li>▪ C.I.S.L. F.P.</li><li>▪ U.I.L. F.P.L.</li><li>▪ F.S.I. USAE</li><li>▪ NURSING-UP</li></ul></li></ul>				
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto in servizio a tempo indeterminato presso l'A.S.L. TO4, in possesso dei requisiti indicati all'art. 2, del Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale del Personale del Comparto, allegato all'Accordo				
<b>Materie trattate dall'Accordo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Attribuzione fascia economica superiore</li><li>- Procedure di selezione per l'attribuzione della fascia</li></ul>				
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<table border="1"><tr><td><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></td><td>Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole nella seduta del 18 Ottobre 2019</td></tr><tr><td><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></td><td>L'ultimo Piano annuale della Performance, riferito al 2018, è stato approvato con deliberazione n. 1121, del 26/09/2018. Per l'anno 2019 gli obiettivi di risultato sono stati assegnati con il documento prot. n. 81682, dell'11/09/2019. 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..</td></tr></table>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole nella seduta del 18 Ottobre 2019	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	L'ultimo Piano annuale della Performance, riferito al 2018, è stato approvato con deliberazione n. 1121, del 26/09/2018. Per l'anno 2019 gli obiettivi di risultato sono stati assegnati con il documento prot. n. 81682, dell'11/09/2019. 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..
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole nella seduta del 18 Ottobre 2019				
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	L'ultimo Piano annuale della Performance, riferito al 2018, è stato approvato con deliberazione n. 1121, del 26/09/2018. Per l'anno 2019 gli obiettivi di risultato sono stati assegnati con il documento prot. n. 81682, dell'11/09/2019. 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>I Responsabili documentano all'O.I.V. la partecipazione del personale del Comparto al raggiungimento degli obiettivi in relazione alle azioni individuate in sede di assegnazione degli stessi.</p> <p>L'attribuzione al singolo operatore della quota di risultato è effettuata sulla base della presenza in servizio assicurata dal dipendente e della valutazione individuale condotta dal Responsabile che utilizza, come strumento, la scheda di valutazione allegata al Contratto Integrativo.</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 (2019-2021) è stato adottato dall'Azienda con deliberazione n. 114, del 31 Gennaio 2019.</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>
Premesse	<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, secondo i criteri contenuti nell'art. 35, integrati in sede di contrattazione integrativa.</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 e integrativi di lavoro e nell'ambito delle risorse disponibili, attribuendole ad una quota limitata di dipendenti.</p> <p>Gli orientamenti applicativi di tale disposizione, in ultimo la Circolare MEF n. 15, del 16/05/2019, individua nel 50% degli aventi diritto ad accedere alle procedure selettive, la percentuale massima di dipendenti cui poter attribuire la fascia superiore.</p>
Individuazione delle risorse del fondo ex art. 81, del C.C.N.L. 21/05/2018, da destinare al finanziamento delle Progressioni Economiche Orizzontali – Biennio 2019-2020.	<p>In data 25 settembre e 7 ottobre 2019 e seguenti è stato sottoscritto tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. e le OO.SS. del Comparto l'Accordo sull'utilizzo dei fondi contrattuali del personale del Comparto per l'anno 2019, che ha destinato nell'ambito del fondo art. 81 "Fondo premialità e fasce", del C.C.N.L. 21/05/2018, l'importo di € 1.100.000,00 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali. Tale importo è stato quantificato sulla base dell'impegno di spesa che oggi grava su tale fondo. A tal proposito, si evidenzia che, per quanto concerne gli aspetti economici derivanti dal presente Accordo, si rimanda alla Relazione Tecnico-Finanziaria predisposta in accompagnamento all'Accordo sull'utilizzo dei fondi.</p> <p>Per il 2020 la contrattazione integrativa dovrà, analogamente al 2019, definire la quota di risorse da destinare per tale anno alle progressioni economiche orizzontali, in relazione alla disponibilità del fondo art. 81 a ciò deputato.</p>
Criteri e Modalità per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali	<p>La progressione economica orizzontale avverrà sulla base di procedure selettiva disciplinate dal "Regolamento per la progressione economica orizzontale del personale del Comparto", allegato all'Accordo.</p> <p>Sinteticamente, il Regolamento disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Art. 2, i requisiti e le modalità di accesso alla progressione economica, che avviene su domanda del dipendente;</li><li>- Art. 3, i criteri selettivi per l'attribuzione della fascia, in relazione alla collocazione del dipendente nella graduatoria di appartenenza (una per le categorie da A a C ed una per le categorie D e Ds), sulla base del punteggio attribuito con la Scheda di Valutazione (sono state previste due Schede: una per i dipendenti di categoria da A a C ed una per quelli in categoria D-Ds, allegate al Regolamento), per la Progressiva Esperienza (tempo di permanenza nella fascia economica in godimento) e per l'Esperienza Professionale (anzianità di servizio presso il S.S.N.);</li></ul>

	<p>– Art. 4, le modalità di assegnazione delle risorse ad ogni graduatoria, operando una proporzione tra le risorse necessarie ad attribuire una fascia a tutti i dipendenti inseriti nella singola graduatoria, rispetto a quelle necessarie ad attribuire una fascia ai dipendenti di entrambe le graduatorie.</p> <p>Si ribadisce, in ogni caso, che l'attribuzione delle fasce, nell'ambito delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa e disponibili sul fondo art. 81, pari per il 2019 ad € 1.100.000,00, riguarderà non più del 50% dei dipendenti aventi titolo a partecipare alle procedure selettive per la progressione economica orizzontale.</p>
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, 07 Ottobre 2019

**IL RESPONSABILE della S.C.  
GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**  
Dott. Enrico GHIGNONE  
(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)