



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

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

PERSONALE DEL COMPARTO

Relazione Illustrativa

**dell'Accordo in merito alla graduazione ed all'attribuzione
delle Posizioni Organizzative al Personale del Comparto
ed all'individuazione delle risorse
del Fondo ex art. 9, del C.C.N.L. 31/07/2009 da destinare
al finanziamento della relativa indennità di funzione
(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***

Data di sottoscrizione	27 Giugno 2017
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione dell'Accordo sino all'approvazione di nuovo Accordo disciplinante la materia
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Parte pubblica</u> <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale- Direttore Amministrativo- Direttore Sanitario- Referenti Di.P.Sa.- Responsabili degli Uffici Gestione Personale Sanitari <u>Parte sindacale</u> <ul style="list-style-type: none">- R.S.U.- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione<ul style="list-style-type: none">▪ F.P. C.G.I.L.▪ F.P. C.I.S.L.▪ U.I.L. F.P.L.▪ F.S.I.▪ F.I.A.L.S▪ NurSind▪ NURSING-UP <u>Parti sindacali firmatarie</u> <ul style="list-style-type: none">- R.S.U. (12 componenti)- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione<ul style="list-style-type: none">▪ C.G.I.L.▪ C.I.S.L.
Soggetti destinatari	Personale del Comparto dell'Azienda Sanitaria Locale TO4, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di Categoria D, compreso il livello economico Ds
Materie trattate dall'Accordo	Individuazione delle risorse del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 9, C.C.N.L. 31/07/1999, da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per i titolari di Posizione Organizzativa ex art. 20, 22 e 36, del C.C.N.L. 07/04/1999, e s.m.i., ai sensi dell'art. 39, comma 5, del medesimo Contratto. Graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa e criteri e modalità per la loro attribuzione
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in data 03/08/2017

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><u>Piano della performance previsto dall'articolo 10, del D.Lgs 150/2009</u></p> <p>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> <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 l'A.S.L. TO4 ha costituito l'O.I.V. con deliberazione n. 1036, del 17/12/2014.</p> <p>L'O.I.V. nell'incontro del 18/12/2014 ha, quindi, 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 2017 è contenuto nel Piano di Efficientamento Economico-Finanziario, predisposto in attuazione alla D.G.R. 35-3152, dell'11/04/2016 e approvato con deliberazione n. 1351, del 30/12/2016.</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.. 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> <hr/> <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 (2017-2019) è stato adottato dall'Azienda con deliberazione n. 77, del 31 Gennaio 2017.</p> <hr/> <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>Eventuali osservazioni</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)

Istituto / Materia	Illustrazione
<p>Individuazione delle risorse del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 9, C.C.N.L. 31/07/1999, da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per i titolari di Posizione Organizzativa ex artt. 20, 21 e 36, del C.C.N.L. 07/04/1999 e s.m.i., ai sensi dell'art. 39, comma 5, del medesimo Contratto.</p>	<p>Il C.C.N.L. 07/04/1999, agli articoli 20 e 21, come modificato dall'art. 11, del C.C.N.L. 20/09/2001, ha introdotto la possibilità per le Aziende di istituire posizioni organizzative che richiedano lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità, da attribuire al Personale del Comparto di Categoria D, incluso il livello economico Ds, con modalità e criteri da concertare con le Organizzazioni Sindacali, unitamente ai criteri e modalità per la loro valutazione periodica.</p> <p>L'art. 39, comma 5, del medesimo C.C.N.L. ha, quindi, disposto che la contrattazione collettiva integrativa individui, nell'ambito del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, le risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per i titolari di Posizione Organizzativa dall'art. 36, dello stesso Contratto, come modificato dall'art. 11, del C.C.N.L. 20/09/2001.</p> <p>L'A.S.L. TO4 con deliberazioni n. 1476, del 07/09/2010, n. 1641, del 13/12/2010 e n. 1707, del 30/12/2010 e s.m.i., sulla base dell'organizzazione aziendale all'epoca vigente e nell'ambito delle risorse destinate dalla Contrattazione integrativa, di cui all'Accordo sottoscritto tra la R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali del Personale del Comparto in data 09/06/2010, aveva proceduto al conferimento di Posizioni Organizzative al Personale del Comparto, secondo la graduazione e con i criteri e le modalità contenuti nel Documento "Criteri per l'attribuzione di Posizioni Organizzative al Personale del Comparto", sottoscritto tra le medesime parti in data 09/06/2010 ed allegato al C.C.I.A. sottoscritto il 20/03/2013</p> <p>A seguito dell'adozione del nuovo Atto Aziendale, approvato con deliberazione n. 902, del 19/10/2015, si rende necessario rivedere le Posizioni Organizzative attribuite nel corso del 2010, in ragione della nuova organizzazione aziendale, che ha visto, da un lato il configurarsi di un nuovo assetto delle Strutture Tecnico-Amministrative e, per l'area sanitaria, l'approvazione del Progetto del sistema di gestione delle professioni del comparto sanitario (Di.P.Sa.), intervenuta con deliberazione n. 425, del 21/04/2017.</p> <p>La Direzione ha, quindi, delineato il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative che ritiene necessarie per la propria organizzazione, la cui attivazione è, peraltro, subordinata all'ammontare delle risorse che la contrattazione integrativa destina al finanziamento dell'indennità collegata all'incarico, nell'ambito del Fondo fasce e posizioni attualmente disciplinato dall'art. 9, del C.C.N.L. 31/07/2009.</p> <p>A seguito di diversi incontri intervenuti con la parte sindacale, nella riunione del 27/06/2017 le risorse da destinare all'indennità di funzione per le Posizioni Organizzative sono state definitivamente quantificate in € 434.000,00. Tale importo non consente l'attivazione di tutte le Posizioni Organizzative individuate dalla Direzione, tanto per cui si è prevista una prima fase, con la copertura di 84 delle 124 previste, con possibilità, successivamente e ove si liberino risorse, di attivare i restanti incarichi.</p>

Graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa e criteri e modalità per il loro conferimento

All'Accordo è allegato il "Regolamento in materia di graduazione e di attribuzione delle Posizioni Organizzative" che sostituisce il Documento "Criteri per l'attribuzione di Posizioni Organizzative al Personale del Comparto", sottoscritto in data 09/06/2010.

In sintesi:

Art. 1 "Oggetto del Regolamento": individua l'ambito del Regolamento.

Art. 2 "Graduazione delle funzioni": individua n. 6 tipologie di incarico attribuibili in Azienda, sulla base delle specifiche funzioni da assumere.

Art. 3 "Indennità di funzione": quantifica l'indennità di funzione per le 6 tipologie di Posizione Organizzativa, da un minimo di € 3.100,00 sino ad un massimo di € 9.296,22, ai sensi dell'art. 36, del CC.N.L. 07/04/1999, il quale prevede che l'indennità di funzione sia attribuita in misura variabile da € 3.098,74 (L. 6.000.000) ad € 9.296,22 (L. 18.000000). L'indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario (art. 36, comma 2, C.C.N.L. 07/04/1999), nonché, per i titolari di Posizione Organizzativa con funzioni di coordinamento, la parte variabile dell'indennità di coordinamento.

Art. 4 "Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa": disciplina le modalità di attribuzione degli incarichi.

Sulla base del precedente Accordo del 09/06/2010, gli incarichi venivano conferiti con provvedimento del Direttore Generale, su motivata proposta del Direttore del Dipartimento e del Responsabile della Struttura, o Responsabile della Struttura di Coordinamento, cui era assegnata la posizione organizzativa, nonché, per le posizioni organizzative sanitarie, del Responsabile della Gestione Personale Infermieristico.

Il nuovo Regolamento prevede, invece, che gli incarichi siano conferiti a seguito di una selezione interna per titoli e colloquio, condotta da una Commissione la cui composizione è indicata al comma 2 dell'articolo, tra i dipendenti in possesso dei requisiti indicati al successivo comma 3 - e specificati, per ogni Posizione Organizzativa, nel relativo avviso interno - che abbiano presentato domanda di partecipazione. Il dipendente cui assegnare la posizione organizzativa è individuato dalla Commissione tra i candidati risultati idonei sulla base del miglior punteggio attribuito, tenuto conto che al curriculum è attribuito un punteggio massimo di 40 punti ed al colloquio un punteggio massimo di 60 e che per risultare idoneo all'incarico il candidato nel colloquio deve conseguire un punteggio minimo di 36 punti.

Nel caso in cui un titolare di posizione organizzativa cessa dal servizio, l'Azienda attiverà una nuova selezione non intendendo riservarsi di attribuire l'incarico resosi vacante ad uno dei candidati risultati idonei nella selezione.

Non si procede a selezione ove sia stata presentata un'unica candidatura. In questo caso l'affidamento dell'incarico è effettuato dal Direttore Generale su proposta motivata da parte dei soggetti indicati al comma 5, a seguito di valutazione del curriculum del candidato.

L'incarico di Posizione Organizzativa è incompatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale, tanto per cui qualora l'incarico sia conferito ad un dipendente a part-time, lo stesso dovrà trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno entro la data di decorrenza dell'incarico a pena di decadenza.

La durata degli incarichi è stata fissata in tre anni rinnovabili a seguito di verifica positiva dei risultati ottenuti.

Art. 5 "Valutazione dell'incarico": disciplina le valutazioni sull'attività svolta dai titolari di Posizione Organizzativa, ovvero:

- la valutazione annuale, effettuata dai soggetti indicati al comma 1, attraverso la "Scheda di valutazione" per l'attribuzione della retribuzione di risultato allegata al C.C.I.A. sottoscritto il 20/03/2013;

	<p>- la valutazione al termine dell'incarico, di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che si avvale, a tal fine, di apposita valutazione, corredata da Relazione, da parte dei medesimi soggetti deputati alla valutazione annuale, formulata attraverso la Scheda allegata al Regolamento.</p> <p>Il risultato positivo della valutazione annuale dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato. La valutazione positiva al termine dell'incarico consente il rinnovo dell'incarico nonché la possibilità di partecipare a selezioni per il conferimento di un diverso incarico.</p> <p>La valutazione annuale negativa determina la mancata corresponsione in tutto o in parte della retribuzione di risultato; la valutazione negativa di fine incarico comporta la revoca dell'incarico con perdita della relativa indennità, oltre che l'impossibilità a partecipare a selezioni per il conferimento di un nuovo incarico di posizione per il triennio successivo.</p> <p><u>Art. 6 "Revoca anticipata e Modifica dell'incarico"</u>: individua le fattispecie che comportano la revoca anticipata dell'incarico di posizione, nonché le motivazioni che possono determinare una modifica della posizione organizzativa in corso di incarico.</p>
--	---

<p>Risultati attesi</p>	<p>La finalità cui tende l'Accordo sottoscritto in data 27/06/2017 è quella di ridisegnare l'impianto delle Posizioni Organizzative del Personale del Comparto sulla base della nuova organizzazione che l'Azienda si è data con l'Atto Aziendale dell'Ottobre 2015, rendendolo coerente con la diversa realtà e necessità scaturite dall'applicazione dei contenuti di detto documento di programmazione.</p>
--------------------------------	--

Chivasso, 27 Giugno 2017

**Il Responsabile
della S.C. Economico-Finanziario**
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)