



**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

# **DIRIGENZA DEL RUOLO PROFESSIONALE,** **TECNICO ED AMMINISTRATIVO**

## **Relazione Illustrativa**

**dell'Accordo sull'utilizzo del Fondo Posizione e**

**del Fondo Risultato**

**(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>	05 Marzo 2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<u>Retribuzione di Posizione</u> : dalla data di decorrenza dei nuovi incarichi di posizione conferiti in applicazione dei provvedimenti conseguenti all'adozione dell'Atto Aziendale approvato con delibera n. 902, del 19/10/2015 e sino all'adozione di nuovo Accordo disciplinante la materia <u>Retribuzione di Risultato</u> : Anno 2018
<b>Composizione della Delegazione Trattante</b>	<u>Parte pubblica</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Generale</li><li>- Direttore Amministrativo</li><li>- Direttore Sanitario</li></ul> <u>Parte sindacale</u> <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- C.G.I.L.</li><li>- C.I.S.L.</li><li>- U.I.L.</li><li>- Fedir Sanità</li><li>- DIRER-SIDIRSS</li></ul> <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- C.I.S.L.</li></ul> <u>Organizzazioni sindacali non presenti all'incontro</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- C.G.I.L.</li><li>- U.I.L.</li><li>- Fedir Sanità</li><li>- DIRER-SIDIRSS</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	<u>Retribuzione di Posizione</u> : Dirigenti del Ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato <u>Retribuzione di Risultato</u> : Dirigenti del Ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato
<b>Materie trattate dall'Accordo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Graduazione degli incarichi di posizione attribuibili ai Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi dell'Azienda e modalità e criteri per il loro conferimento;</li><li>- Retribuzione di Posizione collegata agli incarichi dirigenziali;</li><li>- Retribuzione di Risultato anno 2018.</li></ul>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in data 18 Aprile 2018
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<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, con deliberazione n. 1036, del 17/12/2014 era stato costituito l'O.I.V. per il periodo 2014/2017 e con deliberazione n. 337, del 09/03/2018 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 in fase di definizione da parte dell'Azienda.</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>
<u><b>Retribuzione di Posizione</b></u>	
Graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi di posizione	<p>All'Accordo è allegato il “Regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali” della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Azienda, sottoscritto tra la Direzione Generale e le Organizzazioni Sindacali della medesima area dirigenziale, che, di seguito, si sintetizza, premettendo che la materia era già stata disciplinata dall'analogo Regolamento concertato con le Organizzazioni Sindacali di categoria in data 17/05/2016 ed approvato con delibera n. 491, del 18/05/2016, modificato, anche per quanto riguarda la graduazione degli incarichi, nell'incontro intervenuto il 05/03/2018.</p> <p><u>Art. 1 “Oggetto del Regolamento”</u>: individua l'ambito del Regolamento.</p> <p><u>Art. 2 “Tipologia di incarico”</u>: sulla base di quanto previsto dall'art. 27, comma 1, del C.C.N.L. 08/06/2000 sono individuate 4 fasce di incarichi dirigenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Incarico di direzione di struttura complessa (comma 1, lett. a);</li><li>- Incarico di responsabilità di struttura semplice (comma 1, lett. b);</li><li>- Incarico professionale, anche di alta specializzazione (comma 1, lett. c);</li><li>- Incarico professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (comma 1, lett. d).</li></ul> <p><u>Art. 3 “Graduazione degli incarichi”</u>: gli incarichi di cui al precedente articolo 2 sono graduati al loro interno, sulla base delle responsabilità, competenze e attività che contraddistinguono ciascuno di essi, come enunciate nello stesso articolo. Per le Strutture Complesse è prevista un'unica tipologia di incarico (comma 1), mentre per le Strutture Semplici sono previste 3 tipologie (comma 2), in relazione alle funzioni / attività svolte. Nell'ambito degli incarichi non comportanti responsabilità di Struttura (comma 3) è prevista una tipologia di incarico di Alta Specializzazione, un Incarico Professionale conferibile a Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 5 anni ed una tipologia di incarico attribuibile a Dirigenti con anzianità di servizio inferiore ai 5 anni.</p> <p><u>Art. 4 “Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi”</u>: individua i requisiti per il conferimento degli incarichi previsti al precedente art. 3, nonché disciplina le modalità per la loro attribuzione.</p> <p>Nello specifico tale articolo, nell'affermare che a ciascun Dirigente deve essere affidato un incarico, conferito dal Direttore Generale, al comma 3, prevede quanto segue:</p> <p>A) gli incarichi di Direzione / Responsabilità di Struttura sono attribuiti, nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione dell'Azienda, secondo i criteri e le modalità contenuti nel Documento “Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di Direttore di Struttura Complessa a Dirigenti dei ruoli Professionale, Tecnico ed Amministrativo”, approvato con deliberazione n. 188, del 03/03/2016, nel testo concertato con le OO.SS. della Dirigenza P.T.A. in data 16/02/2016, adottato ai sensi della D.G.R. 42-1921, del 27/07/2015 e</p>

sulla base di quanto indicato dalla Regione con la Circolare prot. n. 21822/A14000, del 18/11/2015. Nello specifico si evidenzia che il nuovo Atto Aziendale approvato con delibera n. 902, del 19/10/2015, ha completamente ridisegnato la struttura amministrativa e tecnologica dell'Azienda, sia rideterminando le Strutture previste, sia modificando le competenze assegnate. Il Piano di riduzione delle Strutture Complesse, approvato con delibera n. 1155, del 30/12/2015, modificata con delibera n. 248, del 23/03/2016, ha poi individuato nel 01/05/2016 la data entro la quale disattivare la maggior parte delle Strutture Complesse Amministrative e Tecniche, con conseguente modifica, per le nuove Strutture, delle competenze attribuite. La D.G.R. 42-1921, del 27/07/2015 disponeva che l'affidamento dell'incarico di direzione di strutture complesse, comprese quelle amministrative e di supporto, fosse effettuato, a seguito della revisione del riassetto organizzativo, previa definizione di criteri e procedure atti a garantire la massima trasparenza nella valutazione delle candidature dei dirigenti in possesso dei requisiti prescritti. La successiva Circolare della Direzione Sanità prot. n. 21822/A14000, del 18/11/2015, "Conferimento degli incarichi di responsabilità di struttura complessa ai dirigenti a seguito dei processi di riorganizzazione interna previsti dall'Atto Aziendale", nel ribadire quanto già indicato nella citata D.G.R. 42-1921, del 27/07/2015, disponeva che le Aziende Sanitarie provvedessero al conferimento degli incarichi di direzione delle strutture complesse sulla base dell'esperimento di procedure selettive, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale in materia, e, per la Dirigenza P.T.A., prescriveva che le procedure di riassegnazione degli incarichi venissero, altresì, attivate in tutti i casi di modifica, anche solo parziale, delle funzioni attribuite alle Strutture Complesse, assicurando la partecipazione alla selezione di tutti i Dirigenti dell'Azienda interessati ed in possesso dei prescritti requisiti;

- B) gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice, anch'essi attribuiti nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione Aziendale, sono conferiti su proposta del Direttore Amministrativo / Sanitario, per le Strutture Semplici in staff alla Direzione Amministrativa o Sanitaria, e del Direttore della Struttura Complessa, per le Strutture Semplici di Struttura Complessa, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato o a tempo indeterminato e determinato, purché prestato senza soluzione di continuità, previo superamento con esito positivo della verifica effettuata dal Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 26, comma 2, del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i.. Gli incarichi hanno durata di 5 anni, con facoltà di rinnovo, fatto salvo che si verifichi la cessazione del dirigente dal rapporto di lavoro;
- C) gli incarichi professionali, anche di Alta specializzazione, sono anch'essi conferibili, sempre su proposta del Direttore / Responsabile della Struttura, a Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 5 anni, prestata a tempo indeterminato o a tempo indeterminato e determinato, purché resa senza soluzione di continuità, subordinatamente all'esito positivo della verifica ex art. 26, comma 2, C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i., per un periodo di 5 anni, con facoltà di rinnovo, fatto salvo che si verifichi la cessazione del dirigente dal rapporto di lavoro ;
- D) gli Incarico Professionali di Base sono, infine attribuiti, decorso il periodo di prova, ai dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni.

Il medesimo articolo 4, al comma 4, individua i criteri cui devono attenersi i proponenti per il conferimento degli incarichi ex art. 27, comma 1, lettere

	<p>B) e C), la necessità che i contenuti dell'incarico siano adeguatamente esplicitati e costituiscano integrazione al contratto individuate di lavoro (comma 5), nonché la possibilità di modifica dell'incarico sulla base di quanto indicato al successivo comma 6.</p> <p>La proposta di conferimento degli incarichi di cui alle lettere B), C) e D) è formulata attraverso il modello allegato al Regolamento (Allegato 1).</p> <p><u>Art. 5 “Contratto Individuale”</u>: prevede che a ciascun Dirigente sia sottoposto il contratto individuale per il conferimento dell'incarico e che la mancata sottoscrizione entro 60 giorni dalla comunicazione comporta che nessun effetto giuridico ed economico correlato all'incarico possa attivarsi, in particolare, non potrà essere erogata la retribuzione di posizione variabile aziendale collegata all'incarico stesso.</p>
VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	Dall'articolo 6 all'articolo 10 il Regolamento disciplina i criteri e le modalità di valutazione e di revoca degli incarichi dirigenziali.
Principi della valutazione	L'articolo 6 enuncia i principi cui deve improntarsi il sistema di valutazione dei Dirigenti, che rappresenta una caratteristica essenziale e ordinaria del loro rapporto di lavoro
Organismo preposto alla verifica e valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti	L'articolo 7, conformemente a quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs 30/12/1992, n. 502 e s.m.i. e dalla Contrattazione Nazionale, individua nel Collegio Tecnico l'organismo preposto alla verifica delle attività svolte e dei risultati raggiunti dai Dirigenti, disciplinandone la sua composizione, come indicata nell'Allegato 2 al Regolamento. Il comma 3 dispone, inoltre, che il valutatore di prima istanza non possa far parte del Collegio Tecnico, in ottemperanza a quanto previsto dalle Linee di indirizzo ex art. 5, del C.C.N.L. 17/10/2008, Lett. e) “Criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei Dirigenti che devono essere adottati preventivamente alle Aziende, ai sensi dell'art. 25, comma 5, del CCNL 3 novembre 2005”, sottoscritte tra la Regione Piemonte e le OO.SS. della Dirigenza S.P.T.A. approvate con D.G.R. n. 9-11625, del 22/06/2009.
Criteri, modalità e strumenti della valutazione	<p>Il successivo articolo 8 individua nella scheda allegata al Regolamento (Allegato 3) lo strumento attraverso il quale il valutatore di prima istanza formula la proposta di valutazione del Dirigente, sulla base degli elementi indicati al comma 2, cui la scheda si ispira, prevedendo una scala di valutazione da 2 a 5 punti per ogni fattore valutato. Il punteggio conseguito è sufficiente se pari o superiore ai 52 punti. La scheda di valutazione deve essere consegnata al valutato, che la sottoscrive per presa visione e che può esprimere le proprie osservazioni in merito (comma 6).</p> <p>Il valutatore di prima istanza viene individuato nel Responsabile del Dirigente al momento dell'effettuazione della verifica, cui spetta la valutazione su tutto il periodo oggetto di giudizio, prevedendo, qualora in tale periodo si siano succeduti più Responsabili, di acquisire, ove possibile, la valutazione del precedente Responsabile (comma 5).</p> <p>Il comma 7 elenca gli elementi che il Collegio Tecnico analizza per la valutazione allo scadere dell'incarico o al compimento del primo quinquennio di servizio, ovvero: la proposta di valutazione resa dal valutatore di prima istanza, gli esiti delle valutazioni annualmente effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione in merito ai risultati di gestione / individuali raggiunti, le informazioni relative al percorso formativo, all'attività di pubblicazione, didattica, ricerca, ecc. nonché ogni altra informazione che il valutato ritenga utile al fine della verifica, desunte da un curriculum prodotto dal dirigente, nonché le eventuali</p>

	diffide o richiami formali di cui il dirigente sia stato oggetto. L'esito della verifica deve risultare da un verbale dove il Collegio Tecnico esprime un giudizio da cui sia inequivocabilmente desumibile la positività o meno della verifica. Le modalità di verifica devono essere rese note ai dirigenti al momento del conferimento dell'incarico (comma 10).
Effetti della valutazione	L'articolo 9 richiama gli articoli da 28 a 31 del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i. ai fini degli effetti che l'esito positivo o negativo della valutazione produce nei confronti del Dirigente, rammentando che l'esito positivo costituisce presupposto per la conferma e il conferimento di incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale e che per i dirigenti neo-assunti è anche condizione per il raggiungimento della retribuzione di posizione minima contrattuale.
Valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi e provvedimenti conseguenti	<p>L'articolo 10, al comma 1, prevede che una valutazione di prima istanza non sufficiente debba essere supportata da segnalazioni negative, debitamente motivate e supportate da elementi oggettivi.</p> <p>I successivi commi 2 e 3 disciplinano il procedimento nel caso in cui si appalesi un giudizio negativo da parte del Collegio Tecnico, da cui possa dipendere la revoca dell'incarico. In questo caso il giudizio è sospeso ed il Dirigente viene informato circa la valutazione in corso e gli elementi su cui di basa. Il Collegio Tecnico acquisisce, quindi, in contraddittorio, le controdeduzioni del Dirigente valutato, che può farsi assistere da persona di sua fiducia. Dell'esito della valutazione il Collegio Tecnico riferisce al Direttore Generale attraverso una relazione scritta alla quale sono allegate, ove rese, le dichiarazioni del Dirigente valutato.</p> <p>I commi 4 e 5 individuano gli effettivi della valutazione negativa, ovvero, conferimento di un incarico di minor valor economico o, se ciò non è possibile, rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, con decurtazione da un minimo del 10% ad un massimo del 40%, sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione di prima istanza.</p> <p>Il procedimento di valutazione sopra descritto costituiscono il presupposto per l'attivazione delle procedure di recesso previste dall'art. 20, del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i.</p> <p>I Dirigenti non titolari di incarico di direzione di Struttura Complessa, in caso di valutazione negativa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo, con riguardo alle indennità e con facoltà per l'Azienda, trascorso tale periodo e in base all'esito di quest'ultima verifica, di conferire al Dirigente uno degli incarichi di cui all'art. 27, lettera c), del C.C.N.L. 08/06/2000.</p>
Norma finale e di rinvio	Il Regolamento allegato all'Accordo sostituisce il precedente analogo Regolamento approvato con delibera n. 491, del 18/05/2016 (articolo 11, comma 1). Per quanto non previsto nel Regolamento del 05/03/2018 si applica la normativa nazionale e regionale in materia, nonché i contratti di lavoro nel tempo vigenti (comma 2).
Valorizzazione economica degli incarichi di posizione	Sulla base della disponibilità del fondo posizione (ex art. 8, C.C.N.L. 06/05/2010), è stata quantificata la retribuzione di posizione collegata a ciascuna tipologia di incarico di cui all'art. 3 del Regolamento - da riconoscere dalla data di decorrenza dell'incarico stesso - graduata da un massimo di € 28.600,00 per i Direttori di Struttura Complessa ad un minimo di € 5.500,00 per gli Incarichi Professionali di fascia B. Per gli Incarichi Professionali di Base (conferibili ai dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni) è prevista la sola retribuzione di posizione minima unificata definita dal Contratto Nazionale, pari, attualmente, ad € 654,29 per i Dirigenti del Ruolo Tecnico e Professionale e ad € 728,65 per la Dirigenza del Ruolo Amministrativo.



	<p>Gli importi sono annui, lordi, includono la 13<sup>a</sup> mensilità e, per gli incarichi conferibili ai dirigenti con anzianità di servizio superiore ai 5 anni a tempo indeterminato, sono comprensivi sia della retribuzione di posizione unificata che della retribuzione di posizione variabile (inclusa la differenza sui minimi).</p>
<b>Retribuzione di Risultato</b>	
<b>Retribuzione di Risultato 2018</b>	<p>L'articolo 3, al comma 1 definisce le quote di retribuzione di risultato del 2018, confermandole negli stessi importi riconosciuti a decorrere dal 2008 ai Direttori di Struttura Complessa ed ai Responsabili di Struttura Semplice e dal 2011 ai Dirigenti con altri incarichi (in precedenza tale fattispecie non era presente in Azienda), pari a €8.120,68 per i Direttori di Struttura Complessa, € 6.264,68 per i Responsabili di Struttura Semplice ed € 5.413,79 per gli altri incarichi, indipendentemente dalla loro tipologia.</p> <p>Riprendendo sostanzialmente quanto già previsto negli Accordi sottoscritti negli anni in materia di retribuzione di risultato, i successivi commi da 2 a 8 recano disposizioni in merito all'attribuzione delle quote, incluse le risorse aggiuntive regionali in esse comprese, collegate ad obiettivi prestazionali cui è correlato un impegno orario aggiuntivo (quantificato in n° 43,40 ore annue pro-capite), ai sensi delle disposizioni regionali citate nel comma 2.</p> <p>Si evidenzia che le quote indicate al comma 1, sono "teoriche", essendo soggette alla verifica circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture ed alla valutazione della performance individuale, così come dettagliato al comma 7, dell'articolo 3.</p> <p>Il comma 8 individua le risorse necessarie al finanziamento della retribuzione di risultato nel fondo a ciò deputato (ex art. 10, del C.C.N.L. 06/05/2010).</p>
<b>Norma Finale</b>	<p>Subordina l'applicazione dell'Accordo al parere del Collegio Sindacale, concordando che, ove questo sia positivo, l'ipotesi si riterrà definitiva, senza obbligo di ulteriore sottoscrizione.</p>
<b>Risultati attesi</b>	<p>La finalità cui tende l'Accordo sottoscritto in data 05/03/2018 è quella di ridefinire gli incarichi di posizione attribuibili ai Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo dell'Azienda, graduandoli con riferimento alle differenti funzioni attribuite ai Dirigenti in relazione alla nuova organizzazione che l'Azienda si è data con l'Atto Aziendale dell'Ottobre 2015, rendendoli coerenti con la diversa realtà e necessità scaturite dall'applicazione dei contenuti di detto documento di programmazione.</p>

Chivasso, 19 Marzo 2018

**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)