

DIRIGENZA DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

ACCORDO SUL RIPARTO DEI RESIDUI

PROVENIENTI DAI FONDI CONTRATTUALI DEL 'ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Modulo I – Scheda I.1

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

Data di sottoscrizione	20 Ottobre 2022
Periodo temporale di vigenza	Una tantum
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Parte pubblica</u> <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale- Direttore Amministrativo- Direttore Sanitario- Direttore della S.C. Amministrazione del Personale- Direttore della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> <ul style="list-style-type: none">- FEDIRETS- C.I.S.L. FPS- F.P. C.G.I.L.- U.I.L. F.P.L. <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> <ul style="list-style-type: none">- FEDIRETS- U.I.L. F.P.L.
Soggetti destinatari	Dirigenti dei Ruoli Professionale Tecnico ed Amministrativo dell'Azienda Sanitaria Locale TO4, che hanno percepito la retribuzione di risultato nel 2019
Materie trattate dall'Accordo	Riparto dei residui provenienti dai fondi contrattuali dell'anno 2019
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 Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
	Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole nella seduta del 15/11/2022 Il Piano della Performance, riferito agli anni 2019 e 2020, è stato approvato con deliberazione n. 1517, del 31/12/2019. Per tali anni gli obiettivi di risultato sono stati assegnati con il documento prot. n. 81682, dell'11/09/2019. Il Piano della Performance del 2022 è stato approvato con deliberazione n. 598, del 28/06/2022. Gli obiettivi sono stati illustrati ed assegnati alle Strutture Aziendali con l'iter individuato nella citata delibera, ovvero attraverso incontri intervenuti, inizialmente, con i Direttori di Dipartimento, i Coordinatori delle Aree Ospedaliera e Territoriale ed i

		<p>Coordinatori dei Gruppi di Progetto aziendali e, successivamente, con i singoli Direttori / Responsabili delle Strutture 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, 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 (2022-2024) è stato adottato dall'Azienda con deliberazione n. 118 del 16 Febbraio 2022.</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>Eventuali osservazioni</p> <p>Dalla gestione dei fondi contrattuali 2019 della Dirigenza dei Ruoli Professionale, Tecnico ed Amministrativo sono scaturite somme non utilizzate per le quali la contrattazione deve definirne le modalità di attribuzione ai Dirigenti, nella logica sancita dalla contrattazione nazionale dell'integrale utilizzo delle risorse.</p> <p>Nello specifico, l'Accordo individua le modalità di riparto dei residui provenienti dal Fondo Posizione e dal Fondo condizioni di lavoro; i residui provenienti dal Fondo Risultato sono stati, invece, accantonati in relazione al ricorso presentato da Dirigenti del Ruolo Sanitario, in merito alla costituzione e destinazione del fondo risultato di una delle tre ex Aziende Sanitarie confluite nell'A.S.L. TO4. A tal proposito, si evidenzia quanto segue.</p> <p>La Corte d'Appello di Torino - Sezione Lavoro, con Sentenza n. 902/2019, notificata in data 06/05/2020, relativa alla causa di lavoro iscritta al n. 675/2017 RGL, promossa da Dirigenti del Ruolo Sanitario dell'Azienda, in merito alla costituzione del fondo sulla retribuzione di risultato, ha accolto la tesi dei ricorrenti relativamente all'erroneo trasferimento dal fondo della Fascia B (Fondo della Dirigenza non medica) al fondo della Fascia D (Fondo del Comparto), operato da una delle tre ex Aziende confluite nell'A.S.L. TO4, indicando, inoltre, in Sentenza che le risorse ivi previste rappresentavano il fondo della Dirigenza Sanitaria non Medica, mentre le stesse sono state utilizzate negli anni per il riconoscimento della retribuzione di risultato sia della Dirigenza Sanitaria non Medica sia della Dirigenza P.T.A..</p> <p>Pur avendo l'Azienda presentato ricorso in Cassazione, nella convinzione della correttezza delle modalità di costituzione del fondo e della sua destinazione a favore di entrambe le aree dirigenziali, in via prudenziale si è ritenuto di accantonare tuzioristicamente, sino all'esito definitivo del giudizio, i residui provenienti dal fondo risultato della Dirigenza P.T.A., a partire dall'anno 2015, stante la difficoltà nella determinazione dell'eventuale quantum rivendicato, anche alla luce delle prescrizioni intercorse e della datazione degli eventi.</p> <p>Ove il ricorso si risolve a favore dell'Azienda, le somme così accantonate saranno reintegrate nella disponibilità dei residui da attribuire alla Dirigenza P.T.A. e verranno utilizzati con i criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa.</p>		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del Contratto

(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
Premesse	<p>La contrattazione nazionale prevede che i fondi contrattuali siano integralmente utilizzati e che, qualora risultino somme residue, queste siano vincolate alla retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 91, comma 9, del C.C.N.L. del Personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto il 17/12/2020, nel quale è confluita la dirigenza P.T.A. del S.S.N..</p> <p>Dall'utilizzo del Fondo Posizione e del Fondo Straordinario e Disagio del 2019 sono risultate somme non spese, pari a complessivi € 95.990,47, per le quali la contrattazione deve individuarne l'utilizzo a valere sulla retribuzione di risultato, come disposto dalla contrattazione nazionale.</p>
Utilizzo dei Residui provenienti dai Fondi contrattuali dell'anno 2019	<p>Si prevede che le somme residue disponibili dei fondi contrattuali 2019 (al netto di accantonamenti per partite pregresse sospese, relative al ricorso presentato da Dirigenti del Ruolo Sanitario circa la costituzione e la destinazione del fondo risultato di una delle tre Aziende confluite nell'A.S.L. TO4), pari a complessivi € 95.990,47, come dettagliate in premessa, siano utilizzate sulla retribuzione di risultato del medesimo anno, attribuendole al singolo Dirigente in rapporto alla quota di retribuzione di risultato riconosciuta nel 2019, sulla base degli Accordi vigenti in materia e della delibera annuale di liquidazione della retribuzione di risultato stessa e fatto salvo quanto disciplinato nel successivo terzo comma.</p> <p>La contrattazione - comma 3 - ha, altresì, stabilito di riconoscere una quota aggiuntiva pari ad € 6.000,00 annui lordi, sempre a valere sui residui 2019, al Dirigente che in tale anno ha ricoperto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Questo anche in linea con quanto contenuto nel C.C.N.L. 17/12/2020, laddove all'art. 45, "Contrattazione integrativa: materie "comma 1, lett. c), individua tra le materie oggetto di contrattazione la "eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza".</p>
Norma Finale	<p>Rinvia l'applicazione dell'Accordo al parere favorevole del Collegio Sindacale.</p> <p>Dà, inoltre, atto che, sempre qualora intervenga il parere positivo da parte del Collegio Sindacale, l'ipotesi di accordo diverrà definitiva, senza necessità di nuova ulteriore sottoscrizione.</p>

Chivasso, 26 Ottobre 2022

**Il Responsabile della S.C.
Economico-Finanziario**
Dott. Enrico GHIGNONE
(in originale firmato)

**Il Direttore della S.C.
Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse**
Dott.ssa Carla FASSINO
(in originale firmato)

Il Direttore Amministrativo
Dott. Stefano LOSS ROBIN
(in originale firmato)

Il Direttore Generale
Dott. Stefano SCARPETTA
(in originale firmato)