

PERSONALE DEL COMPARTO

ACCORDO SUL RIPARTO DEI RESIDUI

PROVENIENTI DAI FONDI CONTRATTUALI DELL'ANNO 2021

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*

<b>Data di sottoscrizione</b>	17 Aprile 2023 e date seguenti
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Una tantum
<b>Composizione della Delegazione Trattante</b>	<p><u>Parte pubblica</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Generale</li><li>- Direttore Amministrativo</li><li>- Direttore Sanitario</li><li>- Dirigenti delle Professioni Sanitarie</li><li>- Direttore della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse</li><li>- Direttore della S.C. Amministrazione del Personale o loro delegati</li></ul> <p><u>Parte sindacale</u></p> <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>▪ NURSIND</li><li>▪ NURSING-UP</li></ul></li></ul> <p><u>Parti sindacali firmatarie</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- R.S.U. (n° 27 componenti firmatari)</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>▪ NURSIND</li><li>▪ NURSING-UP</li></ul></li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Azienda Sanitaria Locale TO4
<b>Materie trattate dall'Accordo</b>	- Utilizzo dei residui provenienti dai fondi contrattuali dell'anno 2021

<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 nella seduta del 23/05/2023
	<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>Il Piano della Performance del 2021 è stato approvato con deliberazione n. 1092, del 16/11/2021, modificata con delibera n. 1277, del 31/12/2021.</p> <p>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 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>Per il personale del Comparto, i Responsabili documentano all'O.I.V. la partecipazione dei dipendenti assegnati alla Struttura 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 (escludendo le assenze che non determinano una decurtazione della quota, quali, ad esempio, gli infortuni sul lavoro) 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 (2023-2025) è stato adottato dall'Azienda con deliberazione n. 221 del 24 marzo 2023, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione valido per il medesimo triennio.</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>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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>
Utilizzo dei Residui provenienti dai fondi contrattuali 2021	<p>Dall'utilizzo dei fondi contrattuali del 2021 sono risultati disponibili residui ammontanti ad € 1.764.526,29, di cui € 435.605,82 provenienti dal fondo art. 80, "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", ed € 1.328.920,47 dal fondo art. 81 "Fondo premialità e fasce", del C.C.N.L. 21/05/2018.</p> <p>Nella determinazione dei residui, rispetto ai fondi definitivi 2021, di cui alla deliberazione n. 738, del 10/08/2022, si è tenuto conto degli incrementi che l'art. 101, del C.C.N.L. 02/11/2022 ha portato sui fondi di tale anno, nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ il comma 1, che incrementa il fondo art. 80 di € 84,50 per le unità di personale in servizio al 31/12/2018, con decorrenza dall'1/01/2021, per complessivi € 288.567,50;</li><li>▪ il comma 2, che incrementa il fondo art. 81, in relazione all'incremento di valore delle fasce, con le decorrenze indicate nella Tabella A, allegata al Contratto (decorrenze: 1° gennaio 2019, 2020 e 2021), pari per il 2021 ad € 258.328,94, corrispondenti ai pagamenti effettuati per il 2021 a tale titolo.</li></ul> <p>In merito all'utilizzo dei residui 2021 la contrattazione integrativa ha stabilito di destinarli sulla base di quanto illustrato all'art. 1, dell'Accordo e di seguito sintetizzato.</p> <p>Parte dei residui sono stati destinati al riconoscimento della doppia indennità (indennità malattie infettive e indennità terapia intensiva e sub-intensiva) al personale che nel 2021 è stato impegnato nell'assistenza a pazienti affetti da COVID-19, in analogia a quanto avvenuto nel 2020, per una spesa stimata in circa € 360.000,00.</p> <p>Un'ulteriore quota dei residui 2021 - per circa € 50.000,00 - è stata, poi, destinata al riconoscimento delle indennità (turno, malattie infettive, terapia intensiva e sub-intensiva, assistenza domiciliare e Ser.T.) per le ore di riposo compensativo maturate e non recuperate al 31/12/2022.</p> <p>Infine, i residui risultanti dopo la liquidazione delle predette spettanze saranno attribuiti in quote pro-capite differenziate, con gli stessi criteri utilizzati per il riconoscimento della retribuzione di risultato 2021 e con riassorbimento, ove ne ricorra la fattispecie, dell'assegno ad personam di cui all'art. 10 dell'Accordo sottoscritto il 09/06/2010 e s.m.i..</p>

Norma finale	Rinvia l'applicazione dell'Accordo al parere favorevole del Collegio Sindacale.  Dà, infine, 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.
--------------	--

Chivasso, 02 Maggio 2023

**Il Direttore della S.C.  
Gestione Economico-Finanziaria**

Dott. Enrico GHIGNONE  
(in originale firmato)

**Il Direttore Amministrativo**

Dott. Stefano LOSS ROBIN  
(in originale firmato)

**Il Direttore della S.C.  
Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse**

Dott.ssa Carla FASSINO  
(in originale firmato)

**Il Direttore Generale**

Dott. Stefano SCARPETTA  
(in originale firmato)