

DIRIGENZA DELL'AREA FUNZIONI LOCALI - DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Art. 40, comma 3-sexies, del 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 dell'Accordo	06/11/2025
Periodo temporale di vigenza	Dal 01/01/2026, fino alla data di approvazione di un 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- Direttore della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse- Direttore della S.C. Amministrazione del Personale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> <ul style="list-style-type: none">- FEDIR- 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">- FEDIR- U.I.L. F.P.L.
Soggetti destinatari	Dirigenti dell'Area Funzioni Locali, amministrativi, tecnici e professionali
Materie trattate dall'Accordo	Definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
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 Piano della Performance 2024 è parte integrante del PIAO approvato con deliberazione 77, del 26/01/2024 e integrato con deliberazioni 79, del 26/01/2024, 414 del 23/05/2024 e 665 del 12/09/2024. Il Piano della Performance 2025 è parte integrante del PIAO approvato con deliberazione 83, del 31/01/2025 e integrato con deliberazioni 618, del 24/07/2025 e 712 del 27/08/2025. Gli obiettivi sono stati illustrati ed assegnati alle Strutture

		<p>Aziendali con l'iter individuato nelle citate delibere, 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>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 (2025-2027) è stato adottato dall'Azienda con deliberazioni n. 83 del 31 gennaio 2025, nell'ambito del PIAO 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>
<p>Eventuali osservazioni</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
Attribuzione dei premi correlati alla performance	<p>In merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, la contrattazione integrativa ha stabilito quanto illustrato all'art. 1 dell'Accordo e di seguito sintetizzato.</p> <p>A tutti i Dirigenti dell'Area Funzioni Locali, amministrativi, tecnici e professionali, annualmente, viene erogata la quota correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance. Tale quota, tenuto conto dell'incidenza ponderale della performance organizzativa e della performance individuale (<i>sistema premiante</i>), così come definita nel Si.Mi.Va.P. Aziendale, è determinata sulla base del:</p> <ul style="list-style-type: none">a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di afferenza per l'anno, in relazione alle valutazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (performance organizzativa);b) punteggio conseguito con la scheda di valutazione individuale o, in caso di richiesta di riesame, punteggio rideterminato dall'O.I.V. in sede di contraddittorio (performance individuale);c) applicazione del comma 4 ove vengono indicate le modalità di assegnazione della quota. <p>Al comma 2 vengono indicate le tempistiche e le modalità di erogazione della quota come definite nel Si.Mi.Va.P. Aziendale con l'introduzione di una valutazione infrannuale anch'essa validata dall'O.I.V., riferita al primo semestre di ciascun anno, con la quale verrà riconosciuta una percentuale, così come meglio individuata nel Si.Mi.Va.P., della quota annua di Retribuzione di Risultato.</p> <p>Al comma 3 analogamente a quanto previsto per l'Area Sanità, (D.G.R. 1-967/2025/XII), per l'erogazione della quota annua delle Risorse Aggiuntive Regionali (R.A.R.), correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance e di un impegno orario aggiuntivo, viene applicata la tariffa oraria di €. 80,00, a fronte di un impegno orario aggiuntivo di n. 24,53 ore pro-capite risultante al 31.12. dell'anno solare di riferimento. La quota annua è erogata al termine dell'ultima fase del ciclo di gestione della performance. Sono fatte salve eventuali disposizioni regionali in materia successive alla sottoscrizione del presente Accordo rispetto alla modalità di computo delle R.A.R.</p> <p>Al comma 4 sono indicate le quote annue spettanti a ciascun Dirigente correlate all'incarico svolto e agli obiettivi/livelli di prestazione annuali fissati nell'ambito del ciclo della performance, suddivisa tra quota annua Retribuzione di Risultato e quota annua R.A.R.</p> <p>Al comma 5 vengono indicate le modalità di assegnazione della quota.</p>

Norma Finale	Si concorda la decorrenza dell'Accordo dall' 01/01/2026. Si rinvia l'applicazione dell'Accordo al parere favorevole del Collegio Sindacale. Si 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.
--------------	---

Chivasso, 07/11/2025

**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. Michele COLASANTO

(in originale firmato)

Il Direttore Generale

Dott. Luigi VERCELLINO

(in originale firmato)