

DIRIGENZA DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

ACCORDO SUL RIPARTO DEI RESIDUI

PROVENIENTI DAI FONDI CONTRATTUALI DEL'ANNO 2024

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*

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Una tantum
<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><li>- Direttore della S.C. Amministrazione del Personale</li><li>- Direttore della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse</li></ul> <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- FEDIR</li><li>- C.I.S.L. FPS</li><li>- F.P. C.G.I.L.</li><li>- U.I.L. F.P.L.</li></ul> <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- FEDIR</li><li>- U.I.L. F.P.L.</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dirigenti dei Ruoli Professionale Tecnico ed Amministrativo dell'Azienda Sanitaria Locale TO4, che hanno percepito la retribuzione di risultato nel 2024
<b>Materie trattate dall'Accordo</b>		Riparto dei residui provenienti dai fondi contrattuali dell'anno 2024
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<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 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.</p> <p>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.</p> <p>Gli obiettivi sono stati illustrati ed assegnati alle Strutture Aziendali con l'iter individuato nelle citate delibere, ovvero attraverso incontri intervenuti, inizialmente, con i Direttori di</p>

		<p>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><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>Dalla gestione dei fondi contrattuali 2024 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 retribuzione di Posizione e dal Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori; i residui provenienti dal ex 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>Con Sentenza della Corte di Cassazione- sez. Lav. 13-232025 n. 3645 è stato dichiarato inammissibile il ricorso proposto dall'Azienda avverso alla sentenza della Corte di Appello di Torino – Sezione Lavoro n. 902/2019.</p>		

Tenuto conto che per quanto riguarda la Dirigenza P.T.A. non è ancora del tutto chiaro l'impatto che la Sentenza della Corte di Cassazione potrà avere, prudenzialmente si è continuato ad accantonare le risorse di cui sopra.

Si deve, altresì, sottolineare che l'entità dei residui 2024 è fortemente condizionata dalle risorse provenienti dal D.L. n. 35/2019, cosiddetto "Decreto Calabria" - attribuite in relazione all'aumento del numero di dirigenti P.T.A. nel 2024, rispetto a quelli presenti al 31/12/2018 - che, peraltro, non possono essere qualificate come risorse "fisse" e permanentemente disponibili. Per tale ragione non è stato possibile utilizzarle in maniera strutturale per adeguare il valore della retribuzione di posizione dei dirigenti - anche quella dei dirigenti di recente assunzione - tanto per cui i residui che si sono generati dovranno essere utilizzati "una tantum" sulla retribuzione di risultato.

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)*

<b>Istituto / Materia</b>	<b>Illustrazione</b>
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 dei due fondi 2024 sono risultate somme non spese, pari a complessivi € 237.217,45, per le quali la contrattazione deve individuarne l'utilizzo a valere sulla retribuzione di risultato, come disposto dalla contrattazione nazionale. Sono altresì, residuati, € 6.513,46, dovuti dagli incrementi del nuovo CCNL del 16/07/2024 per i fondi degli anni precedenti.</p> <p>Pertanto, i residui da redistribuire ammontano a € 243.730,91.</p>
Utilizzo dei Residui provenienti dai Fondi contrattuali dell'anno 2022	<p>Si prevede che le somme residue disponibili dei fondi contrattuali 2024 (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 € 243.730,91, come dettagliate in premessa, siano utilizzate sulla retribuzione di risultato del medesimo anno, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– € 6.000,00 al Dirigente che nel 2024 ha ricoperto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Questo anche in linea con quanto contenuto nel C.C.N.L. 16/07/2024, laddove all'art. 35, "Contrattazione integrativa: materie", comma 1, lett. c), individua tra le materie oggetto di contrattazione la <i>"eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RCPT)" [...]</i>;</li><li>– attribuzione dei restanti residui ai singoli Dirigenti sulla base di pesi fissati in 1,2 per i Dirigenti con incarico di direzione/responsabilità di S.C. / responsabilità di S.S., 1,1 per i Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 5 anni ed 1 per quelli con anzianità di servizio inferiore ai 5 anni, applicando, per il resto, gli stessi criteri già utilizzati per il riconoscimento della retribuzione di risultato del 2024, con riferimento agli Accordi vigenti in materia ed alla delibera di liquidazione la retribuzione di risultato.</li></ul>

Norma Finale	Rinvia l'applicazione dell'Accordo al parere favorevole del Collegio Sindacale. 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)*