



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

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA

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 I.1

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

Data di sottoscrizione	04 Agosto 2017
Periodo temporale di vigenza	<u>Retribuzione di Posizione</u> : dal conferimento degli incarichi di posizione ai sensi dell'Accordo del 04/08/2017 e sino all'adozione di nuovo Accordo disciplinante la materia <u>Retribuzione di Risultato</u> : Anno 2017 <u>Residui del fondo posizione utilizzati sul Fondo Risultato (Risorse una-tantum)</u> : Anno 2014 e periodo 2018-2022
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Parte pubblica</u> – Direttore Generale – Direttore Amministrativo – Direttore Sanitario <u>Parte sindacale</u> <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> – A.A.R.O.I. – EM.A.C. – A.N.A.A.O. Assomed – A.N.P.O. – A.S.C.O.T.I. – F.I.A.L.S. Medici – C.I.M.O. A.S.M.D. – C.I.S.L. F.P. Medici – F.P. C.G.I.L. Medici e Dirigenti Sanitari – FASSID – S.I.Me.T. – Fe.S.Me.D. – FVM – U.I.L. F.P.L. Medici <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> – A.N.A.A.O. Assomed – C.I.M.O. A.S.M.D. – C.I.S.L. F.P. Medici e Dirigenti Sanitari – F.P. C.G.I.L. – FVM – U.I.L. F.P.L. Medici
Soggetti destinatari	<u>Retribuzione di Posizione</u> : Dirigenti Medici e Veterinari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato <u>Retribuzione di Risultato</u> : Dirigenti Medici e Veterinari con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato
Materie trattate dall'Accordo	– Graduazione degli incarichi di posizione attribuibili ai Dirigenti Medici e Veterinari dell'Azienda e modalità e criteri per il loro conferimento; – Retribuzione di Posizione collegata agli incarichi dirigenziali; – Retribuzione di Risultato anno 2017; – Utilizzo una-tantum sul Fondo Risultato dei residui provenienti dal Fondo Posizione degli anni 2014 – 2015 – 2016.

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	Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in data 14/09/2017
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<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 l'A.S.L. TO4 ha costituito l'O.I.V. con deliberazione n. 1036, del 17/12/2014.</p> <p>L'O.I.V. nell'incontro del 18/12/2014 ha, quindi, 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 2017 è contenuto nel Piano di Efficientamento Economico-Finanziario, predisposto in attuazione alla D.G.R. 35-3152, dell'11/04/2016 e approvato con deliberazione n. 1351, del 30/12/2016.</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 (2017-2019) è stato adottato dall'Azienda con deliberazione n. 77, del 31 Gennaio 2017.</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 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)

Istituto / Materia	Illustrazione
<u>Retribuzione di Posizione</u>	
Graduazione e affidamento degli incarichi di posizione	<p>All'Accordo è allegato il “Regolamento in materia di graduazione e di affidamento degli incarichi dirigenziali” della Dirigenza Medico-Veterinaria dell'Azienda, sottoscritto tra la Direzione Generale e le Organizzazioni Sindacali della medesima area dirigenziale, che, di seguito, si sintetizza.</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">- Incarico di direzione di struttura complessa (comma 1, lett. a);- Incarico di responsabilità di struttura semplice (comma 1, lett. b);- Incarico professionale, anche di alta specializzazione (comma 1, lett. c);- Incarico professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (comma 1, lett. d). <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. Nell'ambito delle Strutture Complesse sono previste 4 tipologie di incarico (comma 1); per le Strutture Semplici 1 tipologia per le dipartimentali e 2 per le Strutture Semplici di Struttura Complessa (commi 2 e 3); per gli incarichi professionali, anche di alta specializzazione, 7 tipologie di incarico, compreso un Incarico Professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (comma 4). Nell'ambito di quest'ultimi incarichi, quelli previsti alle lettere e) ed f) del comma 4, possono essere attribuiti a Dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 10 anni, ferma restando, in ogni caso, la possibilità per questi di accedere anche ad incarichi di maggior rilievo.</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>Il conferimento degli incarichi di Direzione / Responsabilità di Struttura è stato oggetto di un Documento - che costituiva stralcio del Regolamento generale - approvato con deliberazione n. 611, del 17/06/2016, nel testo concertato con le OO.SS. della Dirigenza Medico-Veterinaria in data 13/06/2016. Al fine di dare piena attuazione all'organizzazione dell'Azienda delineata dall'Atto Aziendale approvato con delibera n. 902, del 19/10/2015 e in attesa di definire la nuova mappatura degli incarichi di posizione, aderente alla nuova organizzazione aziendale, si è ritenuto, infatti, di procedere, prioritariamente, all'attribuzione degli incarichi di Responsabile delle Strutture Semplici previste dal Piano di Organizzazione approvato con la delibera n. 902/2015. E' stato, pertanto, necessario definire le modalità di conferimento degli incarichi di Responsabilità di Struttura ed è stato, quindi, adottato il Documento del 13/06/2016 le cui previsioni sono state poi riprese nel Regolamento allegato all'Accordo.</p>

	<p>Nello specifico l'art. 4 prevede quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa sono affidati previo esperimento delle procedure ex D.P.R. 487/1997, nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione Aziendale; - gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice, anche dipartimentale, sono conferiti dal Direttore Generale, nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione Aziendale, su proposta dei soggetti indicati al comma 3, lett. B), dell'art. 4, previa valutazione comparativa del curriculum dei Dirigenti - in possesso dei requisiti specificati nel Regolamento - che hanno avanzato la propria candidatura, a seguito di Avviso interno emesso dall'Azienda; - gli incarichi professionali, anche di alta specializzazione, sono conferiti ai Dirigenti in possesso dei requisiti indicati nel Regolamento, su proposta dei soggetti individuati alla successiva lett. C) del comma 3, nel limite del numero previsto per ogni tipologia di incarico nella mappatura definita dalla Direzione Generale per ciascuna Struttura dell'Azienda; - gli incarichi professionali conferibili ai dirigenti con anzianità di servizio inferiore a cinque anni sono conferiti decorso positivamente il periodo di prova. Al compimento dei 5 anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato e previo superamento, con esito positivo, della verifica ex art. 26, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i., al Dirigente è conferito dall'Azienda un Incarico Professionale della tipologia B, di cui al precedente articolo 3, comma 4, lett. f). <p>La durata degli incarichi è stabilita in cinque anni, fatto salvo che si verifica la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente.</p> <p>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 b) e c), la necessità che i contenuti dell'incarico siano adeguatamente esplicitati e costituiscano integrazione al contratto individuate di lavoro (comma 5), la possibilità di modifica dell'incarico sulla base di quanto indicato al successivo comma 6, nonché la periodica revisione della mappatura al verificarsi delle fattispecie previste al comma 7.</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>
<p>Valorizzazione economica degli incarichi di posizione</p>	<p>Sulla base della disponibilità del fondo posizione (ex art. 9, C.C.N.L. 06/05/2010) e della mappatura degli incarichi, 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 €27.337,50 per i Direttori delle Strutture Complesse di fascia A, ad un minimo di € 4.050,00 per gli Incarichi Professionali di fascia B. Non è prevista retribuzione di posizione per gli Incarichi Professionali di Base (conferibili ai dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni) in analogia a quanto dispone la Contrattazione Nazionale per la retribuzione di posizione minima unificata, raggiungibile al compimento del quinquennio di servizio a tempo indeterminato.</p> <p>Gli importi sono annui, lordi, includono la 13^a mensilità e sono comprensivi sia della retribuzione di posizione unificata che della retribuzione di posizione variabile (inclusa la differenza sui minimi).</p>

<u>Retribuzione di Risultato</u>	
Retribuzione di Risultato 2017	<p>L'articolo 3, al comma 1 definisce le quote di retribuzione di risultato del 2017, confermandole negli stessi importi riconosciuti a decorrere dal 2009, pari a € 9.397,50 per i Direttori di Struttura Complessa, € 8.144,50 per i Responsabili di Struttura Semplice ed € 6.265,00 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° 33,10 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 8, dell'articolo 3.</p> <p>Il comma 9 individua le risorse necessarie al finanziamento della retribuzione di risultato nel fondo a ciò deputato (ex art. 11, del C.C.N.L. 06/05/2010), nonché in parte dei residui provenienti dal Fondo Posizione come precisato al successivo articolo 4.</p>
Utilizzo dei Residui provenienti dal Fondo Posizione anni 2014 – 2016	<p>Il comma 1 individua le somme del "Fondo per l'indennità di specifica medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa", art. 9, C.C.N.L. 06/05/2010, degli anni 2014, 2015 e 2016 non utilizzate per le finalità proprie del fondo e che, a norma di contratto nazionale (art. 50, comma 4, del C.C.N.L. 08/06/2000, confermato, in ultimo, dall'art. 9, comma 3, del C.C.N.L. 06/05/2010), confluiscono "una tantum" nel fondo per la retribuzione di risultato.</p> <p>I residui provenienti dall'esercizio 2014, pari ad € 1.029.842,63, saranno ripartiti tra i Dirigenti in servizio in tale anno, esclusi i dirigenti in extra-moenia, con gli stessi criteri e modalità adottati per l'attribuzione della retribuzione di risultato del 2014 (comma 2 - primo periodo).</p> <p>Per quanto concerne i residui 2015 e 2016, di cui al successivo periodo, va premesso che le quote di retribuzione di risultato definite a decorrere dal 2009 negli importi indicati all'art. 3, vengono finanziate con il relativo fondo risultato, nonché con parte dei residui provenienti dal fondo posizione dell'anno di riferimento; la restante parte di residui viene utilizzata secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, sempre nell'ambito della retribuzione di risultato. Poiché la nuova valorizzazione degli incarichi comporterà un quasi integrale utilizzo del fondo posizione, ne consegue che, a seguito della completa applicazione dell'Accordo, non si avrà più una disponibilità di residui tale da garantire le quote di risultato ad oggi riconosciute. Si è, quindi, concordato di utilizzare i residui del fondo posizione del 2015 e del 2016 per alimentare "una tantum" il fondo risultato a decorre dal 2018 - quando, cioè, le nuove retribuzioni di posizione saranno corrisposte per l'intero anno - sino alla scadenza dei contratti che, per la maggior parte di essi, avverrà nel 2022.</p> <p>L'utilizzo integrale dei residui 2015 e 2016 a valere sulla retribuzione di risultato dei rispettivi anni, determinerebbe, infatti, una riduzione per tutti i Dirigenti delle quote di risultato (seppure teoriche, in quanto soggette alle valutazioni sul raggiungimento obiettivi delle strutture e sulla performance individuale di cui all'art. 3) a partire dal 2018 e questo in una situazione di mancati rinnovi contrattuali che si protrae dal 2010, di blocchi retributivi e di riduzione dei fondi, che hanno fortemente inciso sulle retribuzioni del</p>

	personale. Per tali motivazioni si è optato per un graduale utilizzo dei residui negli anni, in modo da non penalizzare i Dirigenti con una decurtazione della retribuzione di risultato, cui, in molti casi, non corrisponde un incremento della retribuzione di posizione.
Norma Finale	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.

Risultati attesi	La finalità cui tende l'Accordo sottoscritto in data 04/08/2017 è quella di ridisegnare l'impianto degli incarichi di posizione attribuibili ai Dirigenti Medici e Veterinari dell'Azienda, sia in relazione alle modifiche intervenute nell'organico delle Strutture rispetto alla precedente mappatura, sia sulla base della nuova organizzazione che l'Azienda si è data con l'Atto Aziendale dell'Ottobre 2015, rendendolo coerente con la diversa realtà e necessità scaturite dall'applicazione dei contenuti di detto documento di programmazione.
-------------------------	---

Chivasso, _____ 04 Agosto 2017 _____

**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)