



**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](http://www.aslto4.piemonte.it)

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

## **DIRIGENZA DEL RUOLO SANITARIO**

### **Relazione Illustrativa**

**dell'Accordo sui Residui provenienti dalla**

**liquidazione del saldo obiettivi per l'anno 2017**

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

**Modulo I – Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	23 Gennaio 2019	
<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></ul> <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- A.N.A.A.O. - Assomed (assente)</li><li>- A.N.A.A.O. - SICUS (assente)</li><li>- C.G.I.L.</li><li>- FASSID – AUIPI</li><li>- Si.Na.F.O.</li><li>- U.I.L. FPL (assente)</li></ul> <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si.Na.F.O.</li></ul>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenti del Ruolo Sanitario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell’Azienda Sanitaria Locale TO4	
<b>Materie trattate dall’Accordo</b>	Utilizzo delle quote di retribuzione di risultato residue a seguito della liquidazione del saldo obiettivi per l’anno 2017	
<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>	Il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in data 22 Maggio 2019
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<u>Piano della performance previsto dall’articolo 10, del D.Lgs 150/2009</u> <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, con deliberazione n. 1036, del 17/12/2014 era stato costituito l’O.I.V. per il periodo 2014/2017 e con deliberazioni n. 337, del 09/03/2018 e n. 691, del 23/05/2018 l’O.I.V. relativo al triennio 2018/2021.</p>

		<p>L'O.I.V. nell'incontro del 18/12/2014 aveva 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 2018 è stato approvato con deliberazione n. 1121, del 26/09/2018. Entro il 31 marzo 2019 verrà adottato il Piano annuale riferito al 2019.</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 (2018-2020) è stato adottato dall'Azienda con deliberazione n. 100, del 31 Gennaio 2018.</p> <p>E' in fase di adozione il piano triennale relativo al periodo 2019-2021.</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.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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)*

<b>Istituto / Materia</b>	<b>Illustrazione</b>
Utilizzo delle quote residue a seguito della liquidazione del saldo sulla retribuzione di risultato del 2017	<p>Nell'ambito del ciclo della performance, ogni anno sono assegnati alle Strutture Aziendali obiettivi al cui raggiungimento è collegata l'erogazione della retribuzione di risultato dell'anno di riferimento degli obiettivi. Mensilmente vengono corrisposti al personale dirigente acconti sulla quota di retribuzione di risultato definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base delle risorse disponibili, e, a conclusione della valutazione condotta dall'O.I.V., viene erogato il saldo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.</p> <p>Per il 2017, dalla valutazione condotta dall'O.I.V. e dalla Direzione Generale, è emerso il mancato raggiungimento, totale o parziale, di alcuni obiettivi da parte dei Dirigenti del Ruolo Sanitario di Strutture aziendali, tanto per cui nei loro confronti non è stata internamente erogata la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi stessi.</p> <p>La proposta della Direzione, condivisa dalle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza del Ruolo Sanitario, è stata quella di destinare le quote di retribuzione di risultato non erogate ai Dirigenti delle Strutture che non hanno raggiunto in toto gli obiettivi assegnati per il 2017, per il finanziamento di progetti di efficientamento da realizzare nel corso del 2019.</p> <p>Per la realizzazione del progetto verranno richieste ai Dirigenti ore aggiuntive. A tal fine sarà assegnato ad ogni Struttura un budget, pari all'importo complessivamente non corrisposto ai Dirigenti della Struttura in conseguenza del mancato raggiungimento degli obiettivi, cui corrisponderà un monte ore da rendere per la realizzazione del progetto quantificato dividendo il budget attribuito per il valore di € 60,00 / ora.</p> <p>L'adesione al progetto di efficientamento da parte dei Dirigenti è volontaria e il Responsabile della Struttura dovrà elaborarlo tenendo conto della disponibilità complessivamente assicurata dai Dirigenti, sino alla concorrenza del monte ore assegnato. Qualora tale monte ore non venga interamente utilizzato, le ore residue saranno assegnate ad altra Struttura della medesima specialità che potrà utilizzarle per la realizzazione del proprio progetto.</p> <p>Il Responsabile della Struttura relazionerà al Direttore Generale circa la realizzazione del progetto. Sia il progetto che la relazione finale dovranno essere validate dal Direttore Sanitario d'Azienda.</p> <p>La realizzazione del progetto di efficientamento, consentirà la liquidazione a favore dei Dirigenti che vi hanno aderito di un importo pari ad € 60,00 per ogni ora aggiuntiva resa per la sua realizzazione, nell'ambito e sino alla concorrenza del budget assegnato alla Struttura.</p>
Norma Finale	L'utilizzo delle quote di retribuzione di risultato, che finanzieranno i progetti di efficientamento, nei termini indicati all'articolo 1, resta subordinato al parere del Collegio Sindacale.

	Ove intervenga il parere favorevole da parte del Collegio Sindacale, le parti hanno concordato che l'ipotesi di Accordo sottoscritta il 23 Gennaio 2019 diverrà definitiva senza l'obbligo di nuova sottoscrizione.
--	---

Chivasso, 23 Gennaio 2019

**IL RESPONSABILE della S.C.  
GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

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)