



AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
NOMINATO CON DPRG N. 56 PRES. DD. 23.03.2010

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 2, DEL CCNL 08.06.2000

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL 03.11.2005

**ACCORDO SULLA GESTIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO. ESERCIZIO 2011.**

DIRIGENZA MEDICO VETERINARIA

Premesso:

che in data 6 luglio 2007 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del personale dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria stipulato dalle parti in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 03.11.2005;

che il Titolo IV del contratto *de quo* regola i sistemi di incentivazione del personale dirigente sulla base di principi finalizzati alla realizzazione di programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture;

che, in particolare, è prevista la cadenza annuale della definizione delle risorse destinate alla contrattazione, nonché del loro impiego;

osservato

che, in data 10.03.2011, tra l'Assessore regionale alla salute e protezione sociale e le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria è stato sottoscritto lo schema di Accordo sull'attribuzione, a favore delle Aziende Sanitarie ed Istituti della Regione, delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2011;

che con D.G.R. n. 395 dd. 11.3.2011, la Giunta ha provveduto alla valutazione della coerenza dello schema di Accordo citato rispetto alla facoltà della Regione di disporre in merito all'erogazione di tali risorse aggiuntive ed alle finalità cui correlarle, nonché ad approvare il citato schema di Accordo;

che, a seguito della predetta DGR, la sottoscrizione definitiva dell'Accordo è avvenuta in data 29.3.2011;

rilevato

che, con il predetto Accordo, le parti regionali hanno provveduto alla quantificazione delle risorse aggiuntive regionali disponibili per l'esercizio 2011 pari all'importo complessivo di **€ 8.239.736,27**, precisando che dette risorse sono **comprehensive** anche **dell'importo** pari a **€ 408.000,00**, **vincolato al progetto di screening mammografico**, nonché **dell'importo** di **€ 501.000,00** **vincolato al progetto di screening del colon retto**;

che nel medesimo accordo, le parti hanno altresì provveduto a definire la ripartizione delle quote suddette tra la Dirigenza Medico Veterinaria e la Dirigenza SPTA proporzionalmente alla consistenza numerica del personale dirigente del SSR al 31.01.2011;

che, pertanto, la quota disponibile per la Dirigenza Medico Veterinaria del SSR risulta essere pari ad **€ 6.190.967,63**;

dato atto

che la quota di risorse regionali aggiuntive regionali complessivamente assegnata all'A.S.S. n. 1 "Triestina" per l'esercizio 2011 ammonta a **€ 268.431,49**, come da tabella allegata al medesimo accordo;

rilevato

che, come nel 2010, è stato stabilito di prevedere una quota unica di risorse aggiuntive regionali, non più distinta fra risorse vincolate e non vincolate;

che, in particolare, l'Accordo regionale prevede che il finanziamento complessivamente messo a disposizione dalla Regione per il 2011 debba essere finalizzato e vincolato al perseguimento dei seguenti principi:

- promuovere politiche del personale in aree/settori individuati nell'accordo stesso e ritenuti particolarmente critici per i quali la programmazione regionale richiede la finalizzazione di risorse e interventi mirati da parte delle aziende ed enti del SSR;
- dare impulso ai processi di programmazione dell'Area Vasta che costituisce, in linea con le indicazioni del PSSR, lo strumento fondamentale per l'attuazione della pianificazione regionale;

- rafforzare, in coerenza con le disposizioni nazionali che definiscono flussi procedurali legati alla performance, il processo di associazione delle risorse economiche a risultati misurabili e valutabili, ribadendo che le risorse aggiuntive regionali, in quanto utilizzate nel fondo di risultato, ne seguono i principi, come codificati nel CCNL, e pertanto:
 - o gli obiettivi devono essere preventivamente concordati con la metodologia budgetaria;
 - o i criteri di valutazione ai fini della corresponsione delle risorse ai dipendenti sono realizzati in modo da garantire la selettività ed il loro effettivo carattere incentivante;
 - o poiché l'erogazione dei compensi attiene al raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei servizi e di produttività, ulteriori rispetto all'attività istituzionale, la relativa valutazione tiene conto dell'effettivo apporto partecipativo e qualitativo dei dirigenti coinvolti nei progetti regionali e programmi di produttività;

inteso

che, in coerenza con i suddetti principi, l'Accordo regionale stabilisce che il finanziamento così unificato deve essere prioritariamente finalizzato a finanziare le problematiche nell'ambito degli obiettivi individuati a livello regionale indicati nel testo;

che peraltro, il punto 3, lett. b) dell'Accordo stabilisce che, secondariamente, le risorse regionali dovranno essere correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo, ricavandone miglioramenti quantitativi e qualitativi nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali;

considerato

che l'Accordo regionale stabilisce inoltre che l'individuazione dei dirigenti destinatari, dei risultati attesi in riferimento agli indicatori, dei compensi per singolo dirigente nonché l'utilizzazione, basata su modalità che non possano acquisire carattere di irreversibilità e/o distribuzione indistinta, debbano essere definiti a livello integrativo aziendale;

dato atto

che anche per il personale della dirigenza medico veterinaria è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, ex D.Lgs. 368/2001 e s.m. e i.;

che il personale con rapporto di impiego a tempo determinato, in virtù delle caratteristiche del suddetto rapporto e delle motivazioni di acquisizione, di regola, non è destinatario delle tipologie di incarico disciplinate dagli artt. 26 e ss. del CCNL dd. 08.06.2000 (incarico di direzione di struttura semplice, incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività);

dato atto inoltre

che l'art. 15 *septies* del D.Lgs. 502/92 e s.m.e i. consente alle Aziende di conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e interesse strategico, nonché incarichi di natura dirigenziale ad esperti di provata competenza;

che, l'acquisizione del personale ex art. 15 *septies* D.Lgs.502/92 e s.m. e i. presuppone la particolare e comprovata qualificazione professionale del dirigente e/o la provata competenza;

che al suddetto personale viene attribuito un incarico nell'ambito della graduazione aziendale delle funzioni;

richiamato ancora

l'art. 62, comma 5 del CCNL dd. 08.06.2000 che disciplina il trattamento economico spettante al personale dirigente titolare di incarico, ex art. 15 *septies*, prevedendo l'erogazione del trattamento economico fondamentale previsto dal CCNL per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in

servizio, nonché di una retribuzione di posizione, sulla base della graduazione delle funzioni, che grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale;

dato atto

che, per il personale della dirigenza medico veterinaria, gli incarichi a tempo determinato attribuiti a personale in possesso di particolari discipline, non comuni sul territorio, rivestono particolare rilevanza strategica aziendale;

che, nel caso specifico, la chirurgia vascolare rivolta al piede diabetico per tutta la popolazione di area vasta presenta le caratteristiche sopra riportate;

accertato

che, pertanto, per effetto di quanto sopra, appare sensato prevedere il coinvolgimento del personale dirigenziale titolare di incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs.502/92 e s.m. e i., nonché del personale dirigenziale con incarico a tempo determinato in possesso di particolari discipline, nella realizzazione degli obiettivi cui correlare le risorse regionali, oltre che nei progetti generalmente finanziati dalla retribuzione di risultato;

richiamato

ora il D.Lgs 150/2009 e s.m e i. che ha provveduto a dare attuazione alla L. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

rilevato

che i principi generali stabiliti dall'art. 3 del predetto decreto stabiliscono che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché della crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

che, in particolare, la contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi ed è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi del citato art. 45, comma 3 del D.Lgs 165/2001 s.m. ed i.;

richiamati

l'art. 40 del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D.Lgs 150/2009, il quale esplicitamente prevede che la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;

l'art. 45, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i. che stabilisce che il trattamento economico fondamentale ed accessorio, fatto salvo quanto specificato nella norma in argomento, è definito dai contratti collettivi;

il comma 3 del succitato art. 45 che prevede che in sede di contrattazione collettiva, vengano definiti, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

il comma 3-bis del medesimo art. 45 che stabilisce che per premiare il merito ed il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, siano destinate apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro;

dato atto

che in data 06.05.2010 è stato sottoscritto il CCNL integrativo del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009, nonché il CCNL relativo al biennio economico 2008-2009;

che l'art. 9, comma 17 del DL 78/2010, convertito nella L. 122/2010, ha stabilito che non viene dato luogo, senza possibilità di recupero, alla tornata contrattuale 2010-2012 del personale di cui all'art. 2, comma 2 e articolo 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i.;

che l'art. 16, comma 1, lett. b) del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito nella L. 15 luglio 2011, n. 111, ha previsto, tra l'altro, che possa essere disposta la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni previste dalle disposizioni medesime;

che pertanto le suddette disposizioni del D.Lgs. 150/2009 saranno applicabili integralmente, con riferimento al complesso delle risorse dedicate alla retribuzione della performance, con le modalità e nelle misure previste nel decreto medesimo, a seguito dell'entrata in vigore del prossimo CCNL;

nel mentre, vanno applicati i principi di merito, premialità e selettività;

inteso

che l'art. 65 del CCNL dd. 05.12.1996 disciplina la produttività per i dirigenti medici e veterinari del SSN prevedendo che la retribuzione di risultato sia strettamente correlata alla realizzazione di programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati;

che, in particolare, il comma 4 del citato art. 65 prevede che:

- la direzione generale, di norma con cadenza annuale, definisca gli obiettivi prestazionali, assegni a ciascuna articolazione le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi, indichi quale parte del fondo della retribuzione di risultato sia assegnata alla retribuzione di risultato;
- i dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedano, con le medesime procedure, nei confronti delle singola unità che compongono le articolazioni medesime;
- gli obiettivi siano assegnati a tutti i dirigenti dell'unità con l'indicazione dell'incentivo economico connesso;
- l'erogazione dell'incentivo sia strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati, valutati da parte del competente Organismo;

accertato

che dette disposizioni sono tutt'ora in vigore sino ad eventuali e diverse nuove disposizioni stabilite dal prossimo CCNL;

rilevato

che, nel frattempo, in linea con i principi di cui al citato D.Lgs. 150/2009, è entrata in vigore la L.R. 16/2010 che all'art. 6 "*Valutazione delle prestazioni*" ha previsto, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, l'adozione progressiva, da parte delle Amministrazioni, di un apposito sistema di misurazione e di valutazione, senza stabilire una precisa tempistica e/o un termine di adozione, secondo gli elementi di cui al comma 2 del medesimo articolo 6 e pertanto:

- adozione di un documento programmatico o piano della prestazione;
- adozione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- adozione di sistemi per la totale accessibilità;

che le attuali disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 100 e 101 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 6 luglio 2007, già prevedono, pur in assenza del piano della prestazione, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo,

nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo;

che pertanto il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2007, risultano già aderenti ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., nonché ai principi previsti in merito dal citato accordo regionale dd. 29.03.2011, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili;

dato atto

che la retribuzione di risultato "collettiva" relativa all'esercizio 2011 viene erogata a fronte di obiettivi formalmente assegnati al personale e gestita con le regole del vigente Contratto Integrativo Aziendale debitamente adeguate per effetto dell'entrata in vigore della L. 133/2008 e s.m. e i. e del D.Lgs. 150/09 e s.m. e i.;

che tutte le predette risorse sono legate ad obiettivi che, necessariamente, rientrano nella *mission* aziendale che tende alla promozione della salute delle persone e della comunità dell'area di riferimento territoriale cui è preposta l'Azienda. *Mission* peraltro attuata, in coerenza con le linee di indirizzo regionali, al fine di garantire l'erogazione di prestazioni sanitarie appropriate e di alta qualità ed a concorrere alla realizzazione di un sistema integrato di sicurezza sociale;

richiamata

in merito, la delibera n. 209 dd. 03.06.2011 recante: "*Assegnazione ai centri di responsabilità del budget e degli obiettivi incentivanti per l'anno 2011. Progetto complessivo aziendale*";

accertato

che tutti gli obiettivi correlati alle risorse della retribuzione di risultato 2011 (sia risorse regionali che risorse aziendali) sono finalizzati allo sviluppo di un *welfare* locale e partecipato, per realizzare programmi atti a sostenere i fattori di protezione e promozione della salute (sia strutturali che inerenti i comportamenti e gli stili di vita individuali) e per individuare, valutare e contrastare i principali fattori di rischio individuali e collettivi;

peraltro che la destinazione delle risorse aggiuntive regionali ai filoni predeterminati dalla Regione risponde alla necessità di favorire alcuni settori od aree particolarmente critici, in linea con le tematiche portate avanti dalla programmazione regionale e pertanto già valutate rilevanti, nell'ambito della contrattazione regionale, anche per quanto concerne i risvolti sull'utenza;

preso ancora atto

del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs. 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, il quale chiarisce che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al decreto in argomento si applicano dalla tornata successiva a quella in corso;

che pertanto l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005 è tutt'ora in vigore;

accertato

che il predetto art. 4 prevede la contrattazione collettiva integrativa in ordine alla distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 03.11.2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

che inoltre è altresì prevista, in sede decentrata, la determinazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne...*omissis*...Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene quindi corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 05.12.1996...*omissis*...;

che, pertanto, le materie trattate nel presente testo rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i.;

richiamato ora

l'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito con la L. 122/2010, con particolare riferimento ai commi 1 e 2 bis;

richiamata altresì

la nota Prot. N° 22870 dd. 29.12.2010 della DCSIPS inerente la prima parte del documento tecnico elaborato dal gruppo di lavoro sull'interpretazione delle disposizioni del D.L. 78/2010, convertito con la L. 122/2010;

osservato

che si è provveduto alla verifica del rispetto dei limiti inerenti al trattamento accessorio del personale dipendente imposti dalla suddetta normativa (ex lettera A, punto b. pag. 2 del citato documento regionale);

accertato

che vi sono quindi tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla gestione complessiva delle risorse del fondo di risultato per l'esercizio 2011;

dato atto

che, a tal fine, con nota prot. n. 36831/GEN.III.3. dd. 24.08.2011, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Medico Veterinaria per attivare la relativa negoziazione;

che, a seguito della suddetta convocazione, in data 8 settembre u.s. è stato sottoscritto il relativo testo di pre-intesa;

che, in applicazione dell'art. 4, comma 7 del CCNL dd. 17.10.2008, come adeguato dall'art. 40, comma 3 *sexies* del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., l'ipotesi di accordo di cui sopra è stata inoltrata con nota Prot. N° 39889 dd. 13.09.2011 al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza;

che, il Collegio Sindacale, nella seduta del 16 settembre 2011 (verbale n. 00007-2011, pag. 127/2010 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, nonché dei chiarimenti forniti dai funzionari della SC Gevap intervenuti nella seduta, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole;

che, peraltro, conclusa la fase di negoziazione, ancorché in sede di pre-intesa, è emersa la necessità di definire un ulteriore filone di incentivi a carico del fondo della retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, destinato a finanziare un'attività particolarmente strategica a livello aziendale ed estremamente funzionale a favore dell'utenza, da attivare in via sperimentale;

che, pertanto, è stato necessario attivare una nuova fase negoziale, sostitutiva della precedente, al fine di far fronte alla suddetta esigenza;

accertato

quindi che, con nota Prot. N° 46045 dd. 17.10.2011, si è provveduto a convocare le Delegazioni Trattanti per la nuova fase negoziale;

che, in data 24.10.2011, è stata sottoscritta la nuova ipotesi di accordo (pre intesa);

che, in applicazione delle disposizioni succitate, il nuovo testo di pre intesa è stato inoltrato con nota Prot. N° 47716 dd. 27.10.2011 al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza;

che il Collegio Sindacale, nella seduta del 28 ottobre 2011 (verbale n. 00010-2011, pag. 140/2010 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole;

che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, la Delegazione Trattante di Parte Sindacale è stata convocata con nota Prot. n. 49054/GEN.III.3.L1/L2 dd. 07.11.2011.

Tutto ciò premesso,

le parti, prima di procedere alla sottoscrizione del testo, procedono alla correzione dei seguenti errori materiali:

1. Prima parte, par. 1, art. 1, comma 2:

Dopo le parole “(valore consolidato del fondo” vengono **aggiunte** le parole “**al 31.12.2007, incrementato da quanto stabilito o confermato dall’art. 11 del CCNL dd. 06.05.2010)**”.

2. Seconda parte, par. 3 Norme Finali:

Le parole “*PAR. 3 NORME FINALI*” vengono sostituite dalle seguenti: “**PAR. 4 NORME FINALI**”.

3. Allegato 1 “Quantificazione Fondo Retribuzione di Risultato Dirigenza Medico Veterinaria – esercizio 2011”

Viene inserito l’importo, già presente nella quantificazione del fondo di cui alla relativa pre intesa dd. 24.10.2011 e pari a **€ 16.172,70**, nel **fondo storico consolidato**. Per effetto degli arrotondamenti, il fondo risultante è pertanto pari a **€ 598.680,80**.

4. Allegato 3 “Schema riepilogativo degli impieghi delle risorse regionali aggiuntive e degli impieghi del fondo – esercizio 2011 –”

Per effetto di quanto sopra, il valore delle risorse aziendali dedicate agli obiettivi aziendali è pari a **€ 330.249,31**; il valore totale delle risorse dedicate agli obiettivi aziendali è pari a **€ 473.680,80**.

PRIMA PARTE: L’AMMINISTRAZIONE RENDE NOTO QUANTO SEGUE:
--

PARAGRAFO 1 - DEFINIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL’ESERCIZIO 2011

ART. 1 FONDO CONSOLIDATO

1. Si richiama l’art. 9, comma 2 – bis del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, nonché la lettera A, punto b “*trattamento economico accessorio*”, lett. c) e lett B “**FONDI CONTRATTUALI**” della prima parte del documento tecnico elaborato dal gruppo di lavoro sull’interpretazione delle disposizioni di cui alla suddetta legge - nota Prot. N° 22870 dd. 29.12.2010 della DCSIPS.

2. In applicazione delle citate disposizioni il tetto economico del fondo 2011 non deve aumentare rispetto al valore del fondo formalmente costituito per l’anno 2010, secondo il criterio di competenza (valore consolidato del fondo al 31.12.2007, incrementato da quanto stabilito o confermato dall’art. 11 del CCNL dd. 06.05.2010).

3. Si richiama pertanto la definizione del fondo consolidato per la retribuzione di risultato – esercizio 2010, di cui all’allegato 2 dell’accordo dd. 09.11.2010 recante. “*Accordo Sulla Gestione Delle Risorse Del Fondo Per la Retribuzione Di Risultato. Esercizio 2010*” e pari a:

fondo **consolidato 2010** = € 88.828,59 + € 16.172,70 = **€ 105.001,29**.

ART. 2. RISORSE DISPONIBILI PER L'ESERCIZIO 2011

1. Il fondo di risultato dell'esercizio 2011 è integrato con le risorse derivanti dall'esercizio dell'attività libero professionale, riferita all'esercizio 2010, secondo le vigenti disposizioni nazionali ed altresì le regole aziendali, per una quota pari a **€ 9.131,49**.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 52, comma 5, lett. b) CCNL dd. 08.06.2000, come confermato dall'art. 56, comma 2, primo alinea CCNL dd. 03.11.2005 e dai successivi CC.NN.LL., la quota di fondo derivante dal valore dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997 e pari a **€ 32.787,66**, potrà venir erogata solamente qualora il bilancio di esercizio 2011 presenti un avanzo di amministrazione, oppure si chiuda in pareggio, ovvero in caso di realizzazione annuale di programmi quantitativi di attività del personale concordati tra Regioni e singole aziende finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

ART. 3 RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2011

1. Le parti prendono atto che le risorse aggiuntive regionali assegnate per l'esercizio 2011 all'A.S.S. n. 1 "Triestina" per il personale della Dirigenza Medico Veterinaria sono complessivamente pari a **€ 268.431,49**.

ART. 4. DEFINIZIONE DEI RESIDUI ESERCIZIO 2010

1. Per effetto del principio, riportato nei CCNL vigenti, per cui le risorse dei fondi contrattuali vanno integralmente spese, i residui dei fondi per la retribuzione di posizione e per le competenze accessorie continuano a confluire nel fondo per la retribuzione di risultato (lett. B "FONDO CONTRATTUALI" del citato documento regionale).

2. Si richiama la delibera n. 224 dd. 22.6.2011, recante: "*Applicazione dell'art. 53 del CCNL delle due aree dirigenziali dd. 08.06.2000: adeguamento dei fondi contrattuali per la retribuzione di posizione di ciascuna area e ruolo, a decorrere dall'esercizio 2010*" con la quale si è provveduto ad incrementare il fondo per la retribuzione di posizione, con decorrenza dall'esercizio 2010.

3. L'Amministrazione comunica che i residui dell'esercizio 2010, derivanti dall'usuale gestione dei fondi contrattuali, sono rispettivamente:

- **€ 171.510,13** correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione 2010;
- **€ 20.950,24** correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per le indennità accessorie 2010.

ART. 5. QUANTIFICAZIONE DEL FONDO DI RISULTATO

Per effetto dei punti precedenti, il fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, viene quantificato in **€ 598.680,81**, come da tabella allegata al presente accordo (**Allegato 1**)

SECONDA PARTE:
LE PARTI COME INTESATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

PAR. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2011 (FILONI REGIONALI)

ART. 1 REGOLE GENERALI INERENTI I FILONI REGIONALI

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'Accordo Regionale dd. 29.3.2011 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere impiegate, in via prioritaria, nei filoni regionali individuati con l'Accordo predetto.
2. Condividono pertanto che una parte delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, così come integrate dal finanziamento regionale, debba essere associata agli obiettivi strategici indicati dalla Regione.
3. A tal fine, le parti danno atto che rispetto ai 3 filoni regionali, i filoni "*Contenimento dei tempi di attesa*" e "*Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS*" sono attuabili nell'ambito dell'A.S.S. n. 1 "Triestina".
4. In ottemperanza ai principi ispiratori della produttività dei dirigenti medici e veterinari, stabiliti dall'art. 65, c. 4 e seguenti del CCNL '96, la Direzione Generale individua gli obiettivi aziendali correlati alle indicazioni regionali. Detti obiettivi verranno formalizzati con apposito atto.
5. Il perseguimento degli obiettivi su elencati prevede ed impone uno specifico impegno temporale, aggiuntivo rispetto a quello ordinario ("eccedenza oraria").
6. L'entità del maggiore impegno è definita in proporzione all'incentivazione erogata. Le ore così lavorate non saranno oggetto né di recupero né di pagamento, essendo compensate dal valore dell'incentivo erogato.
7. Si conviene che gli obiettivi correlati ai filoni regionali vengano attribuiti esclusivamente al personale dirigente a tempo indeterminato e pieno e al personale titolare di incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs. 502/92 e s.m. e i. Per particolari e strategiche attività gli obiettivi possono essere attribuiti eccezionalmente anche al personale dirigente a tempo determinato, in possesso di particolari discipline non comuni sul territorio.
8. Il personale dirigente coinvolto nella realizzazione degli obiettivi viene individuato dai Responsabili di Struttura sulla base dei criteri definiti nel successivo articolo 2 e distinti per singolo obiettivo.
9. I nominativi così individuati vengono formalmente comunicati alla Direzione Sanitaria e indicati nella schede di definizione degli obiettivi approvate con specifica deliberazione.
10. Qualora sia necessario individuare altri nominativi per esigenze sostitutive e/o organizzative ciò sarà consentito previa deliberazione.
11. I dirigenti sono tenuti a perseguire gli obiettivi assegnati alla propria struttura o, all'interno della propria struttura, per singola disciplina.
12. L'attivazione dei nuovi progetti, come definiti nella delibera di approvazione, avviene a far data dal **1° settembre 2011** e per la durata di quattro mesi (fino al 31.12.2011). Per i progetti riferiti al filone "*Contenimento dei tempi di attesa*" relativamente ai settori già interessati dagli obiettivi incentivati con la precedente Intesa 2010, la decorrenza è **1° gennaio 2011**. Per gli obiettivi non prioritari la durata dei progetti è definita nei singoli articoli di riferimento.

13. Alfine, alla luce dei criteri qui condivisi, le parti stabiliscono che le risorse aggiuntive regionali 2011 da impegnare nei predetti filoni strategici sono quantificate presuntivamente in € **125.000,00**.

14. L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, da parte dell'Organismo di Valutazione al tempo vigente, sulla base ed in proporzione alla percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi e dei giorni di effettiva presenza in servizio in rapporto alla durata del progetto.

15. A tal fine, si applicano i principi già stabiliti in sede di C.I.A. dd. 05.07.2007, e pertanto: le ferie, i permessi sindacali, il recupero compensativo, le assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatori e le assenze per donazione di sangue sono equiparate alla presenza in servizio. Le assenze dovute a malattia per causa di servizio sono equiparate alla presenza in servizio.

16. Il numero delle ore svolte in "eccedenza oraria" verrà d'ufficio eliminato dai crediti orari dei dirigenti, in misura forfetaria e desunto dal rapporto fra l'incentivo erogato ed un valore orario, ispirato dalla tariffa delle consulenze di cui al CCNL 3.11.2005, art. 14 e mantenuto costante rispetto alle tariffe simili applicate nell'esercizio 2010 stabilito in **60,00 €/ora**.

17. Viene allegato al presente accordo lo schema riepilogativo inerente l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per obiettivi strategici regionali (**Allegato 2**).

18. La delibera di approvazione delle schede degli obiettivi correlate alle risorse aggiuntive regionali 2011, verrà inviata, quale informazione, alla Delegazione Sindacale.

ART. 2 OBIETTIVI PRIORITARI

FILONE 1: CONTENIMENTO DEI TEMPI DI ATTESA

1. Le parti condividono che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente medico come di seguito individuato:

- dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno operanti nei Distretti. In applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 7, I paragrafo del presente accordo, gli obiettivi possono essere attribuiti eccezionalmente anche al personale dirigente a tempo determinato, in possesso della disciplina "chirurgia vascolare";
- dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno, operanti presso la SC Centro Cardiovascolare, con esclusione di quelli attivi nella Medicina dello Sport, e presso il Centro Sociale Oncologico per la sola disciplina di "Anestesia e Rianimazione" per prestazioni di terapia del dolore;
- dirigenti medici psichiatri con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno, operanti presso il Dipartimento di Salute Mentale.

2. I dirigenti impegnati nel perseguimento degli obiettivi sono inseriti in apposito elenco formale, depositato presso la Direzione Sanitaria.

3. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, è quello correlato a (par. 2, punto 2 accordo regionale dd. 29.03.2011):

- a. mantenimento dell'incremento del valore della produzione del 2010, al netto delle prestazioni aggiuntive remunerate nel 2010, anche nel 2011 relativamente alle aree/settori già interessati dagli obiettivi incentivati con la precedente Intesa;
- b. in alternativa, all'incremento del valore della produzione nel 2011 rispetto all'anno 2010, per quei settori/aree non interessati nel 2010. Resta inteso che il valore delle risorse complessivamente assegnate per l'obiettivo non può in alcun modo superare il delta tra il fatturato 2011 e il fatturato 2010.

4. Il compenso individuale viene stabilito in funzione dell'aumento del fatturato negoziato per branca che prevede tre fasce (**1.200,00 €**, **1.800,00 €** e **2.400,00 €**). Per il mantenimento dell'incremento del 2010, la quota è fissata in **2.400,00 €**. Tutte le quote sono state mantenute costanti rispetto alle quote simili applicate nell'esercizio 2010 con riferimento alla medesima attività (attività specialistica).

FILONE 2: AREE OGGETTO DI RIORDINO IN ATTUAZIONE DEL PSS. REVISIONE DELL'ASSETTO DELL'OFFERTA DELLE FUNZIONI COORDINATE.

1. Le parti condividono che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente medico con incarico di responsabile SS o SC (escluso responsabile S.O.), con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno operante nel DDD.

2. I dirigenti impegnati nel perseguimento degli obiettivi sono inseriti in apposito elenco formale, depositato presso la Direzione Sanitaria.

3. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, è quello correlato allo studio preliminare di un dipartimento delle dipendenze di Area Vasta contenente almeno due aree/attività/interventi di integrazione di Area Vasta e la programmazione di formazione sul campo congiunta con almeno quattro eventi.

4. Il compenso individuale viene stabilito in **2.400,00 €** per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

ART. 3 OBIETTIVI NON PRIORITARI

1. Le parti danno atto che l'Accordo regionale dd. 29.3.2011, al punto 3, lett. b) stabilisce che le risorse regionali dovranno essere correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo ricavandone miglioramenti quantitativi e qualitativi nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali.

2. In applicazione del precedente comma, le parti condividono di prevedere due specifici incentivi, finanziati con le risorse aggiuntive regionali 2011, per due obiettivi strategici aziendali di seguito definiti.

FILONE 1: COPERTURA GRANDI EVENTI ED EMERGENZE

1. Tale obiettivo, già fissato nelle vie brevi per esigenze contingenti, coinvolge il personale dirigente medico con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno ed a tempo indeterminato ed il personale con incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs. 502/1992 della SS Sistema 118.

2. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, è quello correlato alla copertura medica dell'attività di emergenza dei grandi eventi nel territorio di competenza aziendale, con turni extra prestabiliti.

3. Data la tipologia specifica di prestazioni attese, correlata alle date dei singoli eventi in parte già avvenuti, la tempistica da considerarsi per il presente progetto è il periodo compreso fra l'1.05.2011 ed il 31.12.2011.

4. Il compenso per detto obiettivo viene stabilito in **2.500,00 €**.

FILONE 2: RIDUZIONE INVIO PAZIENTI PRESSO PRONTO SOCCORSO DA PARTE DEI MMG PER PROBLEMATICHE NON DI EMERGENZA. ESTENSIONE DELLA CONTATTABILITÀ CARDIOLOGICA TERRITORIALE (CCT)

1. Tenuto conto dell'esigenza di ridurre gli accessi presso il Pronto Soccorso e di migliorare l'efficienza del servizio territoriale erogato all'utenza, si ritiene di definire un obiettivo che, in via sperimentale, estenda la contattabilità della SC Centro Cardiovascolare e preveda l'incremento del numero delle visite urgenti richieste attraverso tale progetto.

2. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico con rapporto di lavoro esclusivo, a tempo pieno ed a tempo indeterminato della SC Centro Cardiovascolare.

3. Si condivide che gli indicatori inerenti il raggiungimento dell'obiettivo sono i seguenti:

- a. incremento numero di visite urgenti rispetto alla proiezione al 31.10.2011, richieste attraverso CCT ;
- b. copertura, extraorario di servizio, della CCT pomeridiana dal lunedì al venerdì escluse le festività.

5. Il presente progetto decorre dal 31.10.2011 e si conclude il 31.12.2011.

6. Il budget attribuito alla SC CCV per la realizzazione dell'obiettivo è pari a € 2.500,00, e sarà ripartito tra il personale in base alla effettiva partecipazione alla copertura pomeridiana.

PAR. 2 IMPIEGO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER L'ESERCIZIO 2011

1. Nel rispetto di quanto stabilito nell'art. 100 del vigente C.I.A. dd. 5.07.2007, tutte le risorse presenti nel fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, ridotte da quelle impegnate a fronte di obiettivi correlati alle risorse aggiuntive regionali di cui sopra (paragrafo 1) , vanno ripartite con le modalità della produttività collettiva.

2. La produttività collettiva relativa all'esercizio 2011 viene erogata a fronte di obiettivi formalmente assegnati al personale e gestita con le regole del vigente Contratto Integrativo Aziendale debitamente adeguate per effetto dell'entrata in vigore della L 133/2008 e s.m. e i. e del Dlgs 150/09 e s.m. e i.

PAR. 3 RIEPILOGO DEGLI IMPIEGHI PER L'ESERCIZIO 2011

1. Si riporta in allegato uno schema che evidenzia lo specifico impiego delle risorse regionali e degli specifici impieghi del fondo (**Allegato 3**), anche alla luce del paragrafo 3, punto 2, pag. 6 dell'accordo regionale.

2. In applicazione del paragrafo 3, punto 3 dell'accordo regionale dd. 29.03.2011, gli importi residui di risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2011 dovranno essere riportati nell'esercizio successivo a quello di attribuzione con competenza riferita all'anno di assegnazione.

PAR. 4 NORME FINALI

1. L'Azienda si impegna a comunicare alla Delegazione Sindacale il valore definitivo del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, eventualmente adeguato, in sede di bilancio consuntivo, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, nonché del documento regionale sull'interpretazione delle disposizioni di cui alla suddetta legge - nota Prot. N° 22870 dd. 29.12.2010 della DCSIPS.

2. Il presente testo sostituisce l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti in data 8 settembre u.s.

3. In applicazione del paragrafo 3, ultimo alinea, pag. 7, dell'accordo regionale dd. 29.03.2011, copia del presente accordo verrà trasmessa alla Direzione Centrale Salute Integrazione sociosanitaria e politiche sociali.

Trieste, 14 novembre 2011

IL DIRETTORE GENERALE-FIRMATO-

FIRMATO-

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

ANAAO ASSOMED –

CISL MEDICI –FIRMATO-

CIMO ASMD – FIRMATO-

SIVEMP FVM – FIRMATO-

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N°1 – TRIESTINA**

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 27 ottobre 2011



Al Presidente del Collegio Sindacale

Prot. N° 47716/GEN.II.3.A
(da citare nella risposta)



Gestione e Valorizzazione del Personale/SS RS
Servizio Via del Farneto, 3 – 34142 - Trieste

SEDE

Funzionario referente per quanto comunicato

Dr. ssa Fabiana Bearzi - 040 399 5139 - 5038 - 5011

(nome e cognome, numero di telefono)

e mail: relazioni.sindacali@ass1.sanita.fvg.it

Fax: 040 399 5023

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Applicazione dell'art. 4, comma 7 del CCNL dd. 17.10.2008 della Dirigenza Medico Veterinaria.

Come noto, in data 8 settembre u.s. è stata sottoscritta, con la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Medico Veterinaria, l'ipotesi di accordo avente ad oggetto "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2011".

Il testo in argomento, corredato delle relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria, è stato sottoposto all'idonea valutazione del Collegio Sindacale con nota Prot. N° 39889 dd. 13.09.2011 ed è stato oggetto di analisi nel corso della seduta del 16 settembre u.s..

Nella medesima seduta, Codesto Collegio ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di accordo in argomento (verbale n. 00007-2011, pag. 127/2010 del Libro delle Adunanze e delle Deliberazioni del Collegio Sindacale).

Orbene, conclusa la fase negoziale, ancorché in sede di pre-intesa, è emersa la necessità di definire un ulteriore filone di incentivi a carico del fondo della retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, destinato a finanziare un'attività particolarmente strategica a livello aziendale ed estremamente funzionale a favore dell'utenza, da attivare in via sperimentale (art. 3, seconda parte dell'accordo, filone 2, pag. 11).

Come specificato nell'accordo, l'attività da incentivare con le modalità sopra espresse tiene conto dell'esigenza di ridurre gli accessi presso il Pronto Soccorso e di migliorare l'efficienza del servizio territoriale erogato all'utenza, estendendo la contattabilità della SC Centro Cardiovascolare e prevedendo l'incremento del numero delle visite urgenti richieste attraverso la contattabilità cardiologica territoriale (CCT).

Pertanto, è stato necessario attivare una nuova fase negoziale, sostitutiva della precedente, al fine di far fronte alla suddetta esigenza aziendale, conclusasi con la sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo in data 24 ottobre u.s.

L'individuazione di un nuovo filone di incentivi ha comportato una diversa distribuzione delle risorse aggiuntive regionali tra le strutture coinvolte nei diversi obiettivi, mantenendo comunque

Centralino 040 399 1111

C.F. e P. IVA 00052420320

www.ass1.sanita.fvg.it

Fax 040 399 7189

CASELLA AZIENDALE DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: Ass1TS.protgen@certsanita.fvg.it

L' Ente destinatario della presente è dotato di una casella di posta certificata? Inviare l'informazione via e-mail al seguente indirizzo: da@ass1.sanita.fvg.it

inalterato l'impianto complessivo dell'accordo che già aveva impegnato, nei filoni strategici regionali, una quota di risorse regionali aggiuntive 2011 pari a € 125.000,00.

Con l'occasione, si è provveduto altresì a rivedere i criteri di individuazione del personale coinvolto negli obiettivi finanziati con le risorse aggiuntive regionali.

Ciò posto, in applicazione del CCNL richiamato in oggetto, come adeguato dall'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs 165/2001 s.m. ed i., e nelle more della predisposizione degli idonei schemi da parte del competente Ministero, si provvede ad inoltrare la nuova ipotesi di accordo inerente la gestione delle risorse del fondo di risultato 2011, corredata delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria, al fine di consentire a Codesto Collegio gli adempimenti di competenza.

Le relazioni riportano i medesimi contenuti già espressi nel testo precedente, e approvato nella seduta del 16 settembre, in quanto la nuova ipotesi di accordo non modifica gli elementi già doverosamente comunicati al Collegio nelle relazioni, con riferimento al testo precedente.

Distinti saluti.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.a Fabiana BEARZI
-firmato-

Allegati c.s.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo della Dirigenza Medico-Veterinaria recante "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2011".

In data 29.03.2011, l'Assessore regionale alla salute e protezione sociale e le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria hanno sottoscritto l'Accordo sull'attribuzione, a favore delle Aziende Sanitarie ed Istituti della Regione, delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2011.

Nel medesimo accordo, le parti regionali hanno provveduto alla quantificazione delle risorse aggiuntive regionali disponibili per l'esercizio 2011, nonché a definire la ripartizione delle quote tra la Dirigenza Medico Veterinaria e la Dirigenza SPTA proporzionalmente alla consistenza numerica del personale dirigente del SSR al 31.01.2011.

Come per l'esercizio 2010, l'accordo regionale ha stabilito che le risorse del 2011 debbano essere destinate prioritariamente a finanziare le problematiche nell'ambito degli obiettivi individuati a livello regionale e indicati nel testo. Il medesimo testo ha previsto inoltre, al punto 3, lett. b), che, secondariamente, le risorse regionali debbano essere correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo, ricavandone miglioramenti quantitativi e qualitativi nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali.

Si evidenzia inoltre che lo schema di Accordo regionale ha stabilito che l'individuazione dei dirigenti destinatari, dei risultati attesi in riferimento agli indicatori, nonché dei compensi per singolo dirigente debbano essere definiti a livello integrativo aziendale.

In tale contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 8 settembre u.s. e relativa alla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato - esercizio 2011.

Con il testo della pre intesa in argomento, vengono innanzitutto richiamati i seguenti articoli del D.Lgs. 165/2001, come modificati per effetto del D.Lgs.150/2009:

- l'art. 40 del D.Lgs 165/2001, il quale esplicitamente prevede che la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- l'art. 45, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che il trattamento economico fondamentale ed accessorio, fatto salvo quanto specificato nella norma in argomento, è definito dai contratti collettivi;
- il comma 3 del succitato art. 45 che prevede che in sede di contrattazione collettiva, vengano definiti, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla performance individuale;
 - b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- il comma 3-bis del medesimo art. 45 che stabilisce che per premiare il merito ed il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, siano destinate apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

E' d'obbligo richiamare anche in questa sede l'art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, che ha stabilito che non viene dato luogo, senza possibilità di recupero, alla tornata

contrattuale 2010-2012 del personale di cui all'art. 2, comma 2 e articolo 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., tra cui rientra anche il personale del SSN, destinatario del testo in esame.

E' necessario altresì richiamare l'art. 16, comma 1, lett. b) del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito nella L. 15 luglio 2011, n. 111, che ha previsto, tra l'altro, che possa essere disposta la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni previste dalle disposizioni medesime.

Ne consegue che le suddette disposizioni del D.Lgs. 150/2009 saranno applicabili integralmente, con riferimento al complesso delle risorse dedicate alla retribuzione della performance, con le modalità e nelle misure previste nel decreto medesimo, a seguito dell'entrata in vigore del prossimo CCNL, nel mentre, vanno applicati i principi di merito, premialità e selettività.

Nel frattempo, in linea con i principi di cui al citato D.Lgs. 150/2009, è entrata in vigore la L.R. 16/2010 che all'art. 6 "*Valutazione delle prestazioni*" ha previsto, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, l'adozione progressiva, da parte delle Amministrazioni, di un apposito sistema di misurazione e di valutazione, senza stabilire una precisa tempistica e/o un termine di adozione, secondo gli elementi di cui al comma 2 del medesimo articolo 6 e pertanto:

- adozione di un documento programmatico o piano della prestazione;
- adozione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- adozione di sistemi per la totale accessibilità;

Giova evidenziare che le attuali disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 100 e 101 del contratto aziendale entrato in vigore il 6 luglio 2007, già prevedono, pur in assenza del piano della prestazione, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo.

Pertanto, il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2007, risultano già aderenti ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m e i., nonché ai principi previsti in merito dal citato accordo regionale dd. 29.03.2011, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili.

Il testo della pre intesa in argomento, provvede inoltre a dare atto del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D. Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, con il quale viene chiarito che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al decreto in argomento si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Ne deriva che l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005, inerente la contrattazione integrativa aziendale, risulta essere tutt'ora in vigore.

Come specificamente descritto nelle premesse dell'ipotesi di Accordo, il predetto art. 4 prevede la contrattazione collettiva integrativa in ordine alla distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 03.11.2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale.

Inoltre, sempre ai sensi del vigente art. 4, è altresì prevista, in sede decentrata, "*la determinazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne... omissis... Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene quindi corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti per stati di avanzamento,*

in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 05.12.1996...omissis...".

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nella pre intesa di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs 150/2009.

L'Accordo in argomento, riguarda la definizione degli impieghi delle risorse presenti nel fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011 e pertanto provvede a stabilire le modalità di incentivazione del personale dirigente medico veterinario per l'anno 2011.

Nel dettaglio, la destinazione delle risorse aggiuntive regionali ai filoni predeterminati dalla Regione (ovvero ad ulteriori obiettivi strategici di efficienza e sviluppo comunque in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali) risponde alla necessità di favorire alcuni settori od aree particolarmente critici, in linea con le tematiche portate avanti dalla programmazione regionale e pertanto già valutate rilevanti, nell'ambito della contrattazione regionale, anche per quanto concerne i risvolti sull'utenza.

Le rimanenti risorse del fondo per la retribuzione di risultato 2011 sono impegnate per la realizzazione degli obiettivi del Piano complessivo aziendale del medesimo esercizio.

Ne consegue che le predette risorse sono legate ad obiettivi che, necessariamente, rientrano nella *mission* aziendale che tende alla promozione della salute delle persone e della comunità dell'area di riferimento territoriale cui è preposta l'Azienda. *Mission* peraltro attuata, in coerenza con le linee di indirizzo regionali, al fine di garantire l'erogazione di prestazioni sanitarie appropriate e di alta qualità ed a concorrere alla realizzazione di un sistema integrato di sicurezza sociale.

Quindi, tutti gli obiettivi correlati alle risorse della retribuzione di risultato 2011 (sia risorse regionali che risorse aziendali) sono finalizzati allo sviluppo di un *welfare* locale e partecipato, per realizzare programmi atti a sostenere i fattori di protezione e promozione della salute (sia strutturali che inerenti i comportamenti e gli stili di vita individuali) e per individuare, valutare e contrastare i principali fattori di rischio individuali e collettivi.

Si deve tener conto che il contratto aziendale non può entrare nel dettaglio degli obiettivi da assegnare al personale, che invece sono oggetto di specifico atto deliberativo della direzione aziendale.

La delibera n. 209 dd. 03.06.2011 ha infatti formalizzato gli obiettivi aziendali (Progetto Complessivo Aziendale) relativi all'esercizio 2011, assegnati al personale ivi dettagliatamente individuato, e derivanti proprio dai principi generali fin qui esposti.

Il contratto in esame, infine, stabilisce il finanziamento degli obiettivi predetti, nell'ambito delle risorse presenti nel fondo.

Si conferma che gli obiettivi in argomento sono attuati sulla base di principi fondamentali stabiliti dal D.Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

Tale accordo consente pertanto, anche alla luce del nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato.

La liquidazione degli incentivi correlati alle risorse in argomento, sia regionali che aziendali, avverrà solamente a consuntivo ed a seguito di idonea verifica sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, effettuata dall'apposito organismo a ciò deputato.

Si coglie l'occasione per ricordare che nel Sistema Sanitario Nazionale, e soprattutto Regionale, l'iter di distribuzione delle risorse correlate alla retribuzione di risultato era già collegato alla logica degli obiettivi, da definire assieme agli indicatori ed ai risultati attesi, da valutare poi a consuntivo mediante l'apposito organismo. Ne deriva che l'allocazione e la distribuzione delle risorse correlate

agli incentivi avveniva già con la finalità di valorizzare il merito del personale dipendente, talché esse erano e sono erogate al personale che si è direttamente impegnato ed ha raggiunto l'obiettivo prefissato, *"in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri"* (art. 3, c. 1, Dlgs 150/09).

Si conferma pertanto l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

All'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo della Dirigenza Medico-Veterinaria recante "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2011".

PREMESSA

Si rileva che con il Contratto Integrativo Aziendale della Dirigenza Medico Veterinaria entrato in vigore il 6 luglio 2007, le parti, data la variabilità dell'istituto della retribuzione di risultato, hanno concordato di prevedere la quantificazione delle risorse utilizzabili ed il loro impiego in sede di contratto annuale.

Inoltre, come analiticamente descritto nella relazione illustrativa, in data 29.03.2011 sono stati sottoscritti gli Accordi regionali definitivi inerente le risorse aggiuntive regionali per l'esercizio 2011.

L'ipotesi di accordo sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 8 settembre u.s. rappresenta la manovra inerente l'impiego delle risorse relative al fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, in applicazione delle disposizioni contrattuali e regionali sopra citate.

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO- ESERCIZIO 2011

Con la pre intesa sottoscritta, l'Amministrazione provvede, in applicazione del combinato disposto del D.Lgs 150/2009 e dell'art. 4 del CCNL 03.11.2005, a comunicare alla Delegazione di Parte Sindacale la quantificazione del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011 quale puntuale applicazione delle norme contrattuali.

In prima istanza, si procede a richiamare l'art. 9, comma 2 – bis del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, nonché la lettera A, punto b "trattamento economico accessorio", lett. c) e lett B "FONDI CONTRATTUALI" della prima parte del documento tecnico elaborato dal gruppo di lavoro sull'interpretazione delle disposizioni di cui alla suddetta legge - nota Prot. N° 22870 dd. 29.12.2010 della DCSIPS.

In applicazione delle citate disposizioni, il tetto economico del fondo 2011 non deve aumentare rispetto al valore del fondo formalmente costituito per l'anno 2010, secondo il criterio di competenza (valore consolidato del fondo).

Il testo in esame provvede quindi a richiamare la definizione del fondo consolidato per la retribuzione di risultato – esercizio 2010, di cui all'allegato 2 dell'accordo dd. 09.11.2010 recante. "Accordo Sulla Gestione Delle Risorse Del Fondo Per la Retribuzione Di Risultato. Esercizio 2010" e pari a:

fondo consolidato 2010 = € 88.828,59 + € 16.172,70 = € 105.001,29.

Per l'esercizio 2011, al fondo consolidato si sommano la quota parte di libera professione 2010, ed altresì la quota dell'1% del monte salari (calcolato, appar CCNL, con riferimento al 1997), nonché le relative risorse aggiuntive regionali.

Vengono altresì comunicate le ulteriori risorse disponibili per l'anno 2011 e derivanti dalla usuale gestione dei fondi contrattuali, cioè residui degli anni precedenti corrispondenti a risorse non spese ovvero non impegnate.

Tutto ciò premesso, si rinvia al testo allegato della pre intesa per la definizione del fondo per la retribuzione di risultato per l'esercizio 2011 ed in particolare all'allegato 1 contenente la puntuale quantificazione del fondo.

UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ESERCIZIO 2011

In applicazione delle disposizioni contenute nell'accordo regionale, il testo della pre intesa provvede, in prima istanza, ad individuare i filoni regionali di attività attuabili nell'A.S.S. n. 1 "Triestina", nonché a definire i criteri per l'individuazione dei destinatari, le modalità di realizzazione degli obiettivi, la quota di risorse regionali aggiuntive destinate al finanziamento dei suddetti obiettivi, nonché le modalità di verifica e conseguente liquidazione delle quote.

Secondariamente, ed in esecuzione dell'art. 100 del vigente C.I.A. dd. 05.07.2007, le Delegazioni hanno stabilito che tutte le risorse presenti nel fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2011, ridotte da quelle impegnate a fronte di obiettivi correlati alle risorse aggiuntive regionali di cui sopra, vanno ripartite con le modalità della produttività collettiva.

COMPATIBILITÀ DEI COSTI CON I VINCOLI DI BILANCIO

In sede di elaborazione del bilancio consuntivo dell'esercizio 2010, si è provveduto alla quantificazione del fondo contrattuale della retribuzione di risultato del medesimo esercizio, definendo quindi i debiti verso il personale (residui esercizio 2010).

Per quanto concerne l'esercizio 2011, in sede di redazione del bilancio preventivo 2011, si è provveduto alla quantificazione del fondo contrattuale della retribuzione di risultato del medesimo esercizio, al momento nota.

Infine, come noto, si specifica che la quota di risorse regionali aggiuntive attribuita all'A.S.S. n. 1 per l'esercizio 2011 è debitamente finanziata dalla Regione.

Si deduce, pertanto, che le operazioni sopra descritte non comportano alcun incremento di costi a carico dell'Azienda, in quanto la quantificazione del fondo ed i rispettivi impieghi sono relativi a risorse già debitamente iscritte nei rispettivi bilanci.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
-firmato-

VISTO:
IL SOSTITUTO DEL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. Lorenzo IRMI
-firmato-