



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 2013.**

**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*, come modificato con successivo accordo dd. 10.07.2012, 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 12 febbraio 2013, tra il Direttore Centrale salute integrazione socio sanitaria e politiche sociali, in qualità di delegato dell'Assessore regionale alla salute integrazione socio sanitaria e politiche sociali, e le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria è stato sottoscritto l'Accordo sull'attribuzione, a favore delle Aziende Sanitarie ed Istituti delle Regione, delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2013;

che con DGR n. 332 dd. 6.3.2013, la Giunta ha approvato e reso esecutiva l'intesa sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali 2013 sottoscritta in data 20 febbraio 2013;

## **rilevato**

che, con il predetto Accordo, le parti regionali hanno provveduto alla quantificazione delle risorse aggiuntive regionali disponibili per l'esercizio 2013 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 31.12.2012;

che, pertanto, la quota disponibile per la Dirigenza Medico Veterinaria del SSR risulta essere pari ad **€ 6.184.916,68**;

## **dato atto**

che la quota di risorse regionali aggiuntive regionali complessivamente assegnata all'A.S.S. n. 1 "Triestina" per l'esercizio 2013 ammonta a **€ 267.636,69**, come da tabella allegata al medesimo accordo;

## **rilevato**

che, come nel 2012, 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 2013 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 riorganizzazione volti alla definizione di nuovi assetti organizzativi;
- 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:

- gli obiettivi devono essere preventivamente concordati con la metodologia budgetaria;
- 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;
- 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 paragrafo 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 in merito**

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 quindi 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;

### **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. nella realizzazione degli obiettivi cui correlare le risorse regionali, oltre che nei progetti generalmente finanziati dalla retribuzione di risultato;

### **verificato inoltre**

che, per ragioni di criticità, derivanti dal notevole carico di lavoro che producono le verifiche che devono essere fatte sia prima che dopo la macellazione nei contesti di allevamento familiare, l'obiettivo attribuito ai dirigenti veterinari della SC Sanità pubblica veterinaria, coinvolge eccezionalmente 1 dirigente veterinario a tempo determinato operante nella struttura stessa.

### **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 la L.228 dd. 24.12.2012 (Legge di stabilità 2013) ha disposto il blocco per un altro anno, e pertanto fino al 2014, del rinnovo dei contratti;

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;

che, peraltro, quanto sopra è stato chiarito dall'articolo 5 del D.Lgs. 141/2011 recante: *"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, anorma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15"*;

## **richiamata**

ancora la delibera n. 6/2011 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche che ha espresso l'avviso che, in caso di mancato adeguamento entro il 31 dicembre 2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 16 (artt. 3, 4, 5 c.2, 7, 9, 15 c.1) e dal comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009 (artt. 17 c. 2, 18, 23 c. 1, 24 c.1 e 2, 25, 26 e 27 c. 1) debbano trovare applicazione soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli enti di operare una più ampia applicazione;

che, nel mentre, vanno comunque mantenuti e quindi realizzati i principi di merito, premialità e selettività sopra descritti;

## **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, come modificato dall'accordo dd. 10.07.2012, 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. 12.02.2013, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili;

#### **dato atto**

che la retribuzione di risultato "collettiva" relativa all'esercizio 2013 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;

#### **accertato**

che tutti gli obiettivi correlati alle risorse della retribuzione di risultato 2013 (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;

### **richiamato ancora**

il documento recante: "*Direttive, criteri, modalità ed elementi economico finanziari per la redazione del bilancio di esercizio 2012*", emanato dalla competente Direzione Centrale con nota Prot. N° 7398 dd. 17.04.2012, con particolare riferimento alle indicazioni inerenti l'applicazione del citato art 9, comma 2 bis L. 122/2010 e che conferma, tra l'altro, il documento dd. 29.12.2010;

### **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);

### **richiamato ancora**

l'art. 5, comma 11 e ss. del D.L. 95/2012, convertito nella L.135/2012, che riporta alcuni principi di valutazione della performance del personale dirigenziale riferiti, in particolare, al raggiungimento di specifici obiettivi ed altresì al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, nonché ai comportamenti organizzativi posti in essere;

### **dato atto**

che, in applicazione di quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, l'iter di distribuzione delle risorse correlate alla retribuzione di risultato è già collegato al perseguimento di specifici obiettivi, da definire assieme agli indicatori ed ai risultati attesi, da valutare poi a consuntivo mediante l'apposito organismo, ed alla valutazione dello svolgimento dell'attività lavorativa del dirigente;

che, pertanto, l'allocazione delle risorse correlate agli incentivi avviene già con finalità di valorizzare il merito del personale, in quanto erogate al personale che si è direttamente impegnato ed ha raggiunto l'obiettivo prefissato;

che, pertanto, il sistema di distribuzione dei premi finanziati con il fondo di risultato è già aderente ai principi introdotti dalla citata normativa in quanto applicabili;

### **rilevato peraltro**

che il comma 11 *quinquies* del medesimo art. 5 prevede l'attribuzione di un trattamento accessorio maggiorato da erogare al personale risultato più meritevole in esito alla valutazione effettuata secondo i parametri stabiliti dalla suddetta normativa, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 141/2011 (eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5 del D.L. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. 111/2011);

che il medesimo comma prevede che la disposizione si applichi ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato;

che, per le motivazioni analiticamente descritte nel presente testo, ad al fine di poter procedere all'applicazione di quanto previsto dall'art. 16, commi 4 e 5 del citato D.L.98/2011 e, di conseguenza, di disporre delle eventuali risorse derivanti dal suddetto processo, con nota Prot. N° 14251 dd. 29.03.2012, si è provveduto a chiedere alla Direzione Centrale Salute Integrazione Socio Sanitaria e Politiche Sociali l'emanazione di idonee linee di indirizzo;

che con successiva nota Prot. N° 8633 dd. 09.05.2012 la competente Direzione Centrale ha reso nota l'intenzione di analizzare un possibile percorso operativo di applicazione della norma;

che, peraltro, la Regione ha successivamente comunicato che fornirà le modalità affinché gli enti del SSR possano definire, entro il 31 marzo 2014, i piani triennali di cui al comma 4 dell'articolo 16 de citato D.L.98/2011, convertito nella L.111/2011;

che, pertanto, anche per l'esercizio 2013, in mancanza delle indicazioni regionali e pertanto in assenza del piano di razionalizzazione e delle conseguenti economie aggiuntive, non è possibile procedere all'erogazione del trattamento accessorio maggiorato;

#### **richiamata infine**

la nota Prot. N° 1/13 dd. 26.04.2013, con la quale l'O.S. SI.Ve.M.P. ha chiesto la definizione di progetti per la valorizzazione del ruolo del Dirigente Veterinario nell'ambito dell'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali 2013;

#### **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 2013;

#### **dato atto**

che, a tal fine, con nota prot. n. 22228 dd. 13.05.2013, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Medico Veterinaria per attivare la relativa negoziazione.

che, in data 20.05.2013, è stata sottoscritta la relativa ipotesi di accordo (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° 24760 dd. 27.05.2013 al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza;

che il Collegio Sindacale, nella seduta del 31 maggio 2013 (verbale n. 35, pag. 8/2013 del Libro delle Adunanze e delle 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° 26650 dd. 6.6.2013;

Tutto ciò premesso,

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

- par. 1 (titoletto), par. 2 (titoletto), par. 4 (titoletto), par. 4 punto 1 - seconda parte: **data del CIA errata "19.12.2007" viene sostituita con la data corretta "5.7.2007"**.

<b>PRIMA PARTE: L'AMMINISTRAZIONE RENDE NOTO QUANTO SEGUE:</b>
--

#### PARAGRAFO 1 - DEFINIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'ESERCIZIO 2013

##### 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, come peraltro confermato dal documento recante: "*Direttive, criteri, modalità ed elementi economico finanziari per la redazione del bilancio di esercizio 2012*", emanato dalla competente Direzione Centrale.

2. In applicazione delle citate disposizioni il tetto economico del fondo 2013 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 = **€105.001,28**.

4. Si richiama altresì la delibera n. 452/2012 con la quale, in sede di bilancio di previsione, si è provveduto a quantificare, in via provvisoria, il fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2013.

5. In applicazione delle Linee per la gestione del 2013, nella predetta sede si è provveduto a quantificare la riduzione del fondo per effetto della riduzione della forza, ex art. 9, comma 2 – bis del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, calcolata in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio descritta nella manovra.

#### ART. 2. RISORSE DISPONIBILI PER L'ESERCIZIO 2013

1. Il fondo di risultato dell'esercizio 2013 è integrato con le risorse derivanti dall'esercizio dell'attività libero professionale, riferita all'esercizio 2012, secondo le vigenti disposizioni nazionali ed altresì le regole aziendali, per una quota pari a **€12.512,16**.

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 2013 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 2013

1. Le parti prendono atto che le risorse aggiuntive regionali assegnate per l'esercizio 2013 all'A.S.S. n. 1 "Triestina" per il personale della Dirigenza Medico Veterinaria sono complessivamente pari a **€267.636,69**.

2. Le parti prendono atto che gli eventuali residui delle risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2012 vanno ancora debitamente quantificati.

3. In applicazione del paragrafo 3, punto 4, pag. 6 dell'accordo regionale 2013, dd. 20.02.2013, l'eventuale quota di cui sopra verrà riportata nell'esercizio 2013, con competenza riferita all'anno di assegnazione, incrementando la quota di risorse regionali assegnate all'Azienda per il presente esercizio, e sarà utilizzata secondo le regole stabilite dal paragrafo 3 del medesimo accordo regionale.

#### ART. 4. DEFINIZIONE DEI RESIDUI ESERCIZIO 2012

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 dd. 29.12.2010), fatte salve le eventuali ed ulteriori indicazioni successivamente emanate da parte degli organismi competenti.

2. A tal fine, si richiama altresì quanto previsto dal documento recante: "Criteri, modalità ed elementi economico finanziari per la redazione del bilancio di esercizio 2012", emanato dalla competente Direzione Centrale, con particolare riferimento alle indicazioni inerenti l'applicazione del citato art 9, comma 2 bis L. 122/2010 che conferma, tra l'altro, il documento dd. 29.12.2010. In merito, viene chiaramente espresso che le risorse che residuano a consuntivo nei fondi contrattuali, derivanti dalle normali dinamiche annuali, possono essere utilizzate a consuntivo a titolo di produttività (*Indicazioni conseguenti all'applicazione dell'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 – punti 2 e 3*).

3. L'Amministrazione comunica, pertanto, i valori dei residui dell'esercizio 2012, derivanti dall'usuale gestione dei fondi contrattuali, come di seguito definiti:

- € **120.454,10**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione;
- € **17.247,34**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per le competenze accessorie.

#### ART. 5. QUANTIFICAZIONE PROVVISORIA DEL FONDO DI RISULTATO 2013

Per effetto degli articoli precedenti, il fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2013, viene quantificato in € **543.127,07**, come da tabella allegata al presente accordo (**Allegato 1**)

Tutto ciò premesso,

**SECONDA PARTE:**  
**LE PARTI COME INTESTATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE**

#### PAR. 1 UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2013 (OBIETTIVI PRIORITARI REGIONALI E OBIETTIVI STRATEGICI - PUNTO 3, LETT. A E B, PAG. 6 ACCORDO REGIONALE DD. 20.02.2013 – ART. 100, C. 1, PRIMO ALINEA CIA DD. 05.07.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)

#### ART. 1 REGOLE GENERALI INERENTI GLI OBIETTIVI PRIORITARI REGIONALI (PUNTO 2) E GLI OBIETTIVI NON PRIORITARI (PUNTO 3 LETT. B)

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'Accordo Regionale dd. 20.02.2013 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere finalizzate, 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 2013, 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 5 filoni regionali, i filoni "*Contenimento dei tempi di attesa*", "*Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS*" e "*Progettualità per le malattie cardiovascolari*" 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 altra forma di pagamento, essendo compensate dal valore dell'incentivo erogato corrispondente ad 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 negli esercizi 2010 e ss. e stabilito in € **60,00 lordi/ora**.
7. Si conviene che gli obiettivi 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. e, solo per motivate ed eccezionali ragioni di servizio correlate al raggiungimento dell'obiettivo, ai responsabili di Struttura Complessa e al personale a tempo determinato.

8. Il personale dirigente coinvolto nella realizzazione degli obiettivi viene individuato dai Responsabili di Struttura sulla base dei criteri definiti nei successivi articoli 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, e comunque indicativamente nel limite della spesa preventivata.
11. I dirigenti sono tenuti a perseguire gli obiettivi assegnati alla propria struttura o, all'interno della propria struttura, per singola disciplina. Il personale interessato deve essere portato a conoscenza degli obiettivi assegnati.
12. Il dirigente può essere destinatario di un unico obiettivo cui consegue il diritto a percepire un'unica quota.
13. Tenuto conto che l'accordo regionale ha ritenuto di dare continuità a progetti e programmi ritenuti prioritari per il sistema sanitario regionale, proseguendo in alcune scelte già individuate per il 2012, gli obiettivi che hanno la caratteristica della continuità, definiti nell'ambito dei progetti prioritari regionali, decorrono dal **01.01.2013** (Obiettivo prioritario 1). Per gli altri obiettivi, la decorrenza e la durata sono stabilite nel singolo articolo dedicato all'obiettivo.
14. Alfine, alla luce dei criteri qui condivisi, le parti stabiliscono che le **risorse aggiuntive regionali 2013**, da impegnare negli **obiettivi prioritari regionali sono pari indicativamente a € 105.960,00**. in applicazione del punto 3, lett. b), pag. 6 dell'accordo regionale dd. 20.02.2013 una quota di risorse pari a **€ 9.600,00** viene destinata ad obiettivi strategici in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali, di cui al successivo articolo 3. Complessivamente le risorse aggiuntive regionali dedicate agli obiettivi prioritari e agli obiettivi strategici è pari presuntivamente a **€ 118.000,00**.
15. Sempre in applicazione del citato punto 3, lett. b), pag. 6 dell'accordo regionale dd. 20.02.2013, le risorse aggiuntive regionali rimanenti e pari alla differenza tra la quota assegnata (**€ 267.636,69**) e la quota di cui al presente comma (**€ 118.000,00**) e pari a **€ 149.636,69**, unitamente agli eventuali residui delle risorse regionali aggiuntive dell'esercizio 2012, vengono impegnate per il finanziamento degli obiettivi strategici aziendali di cui al successivo paragrafo 4 ed utilizzate secondo le regole della produttività collettiva.
16. L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, da parte dell'Organismo di Valutazione al tempo vigente, tenuto conto della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, sulla base ed in proporzione dei giorni di effettiva presenza in servizio in rapporto alla durata del progetto e dell'eccedenza oraria dovuta.
17. A tal fine, si applicano i principi già stabiliti in sede di C.I.A. dd. 05.07.2007, come modificato con accordo dd. 10.07.2012, e pertanto: le ferie, i permessi sindacali, il recupero compensativo, le assenze per aggiornamento e formazione professionale obbligatori, o diretti all'acquisizione dei crediti ECM, nonché le assenze per donazione di sangue e midollo osseo, sono equiparate alla presenza in servizio.
18. Il numero delle ore svolte in "eccedenza oraria" verrà verificato e attestato dal Responsabile di Struttura Complessa in sede di rendicontazione in ordine al raggiungimento dell'obiettivo. Il credito orario del dirigente, maturato alla scadenza dell'obiettivo, sarà eliminato d'ufficio contestualmente alla liquidazione della quota spettante.
19. Viene allegato al presente accordo lo schema riepilogativo inerente l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali, riportante altresì per ciascun obiettivo, le strutture ed il numero dei dipendenti coinvolti, l'eccedenza oraria individuale richiesta, la quota di incentivo individuale lorda massima prevista e la spesa preventivata (**Allegato 2**).
20. La delibera di approvazione delle schede degli obiettivi, correlate alle risorse aggiuntive regionali 2013, verrà inviata, quale informazione, alla Delegazione Sindacale.

## ART. 2 OBIETTIVI PRIORITARI

### OBIETTIVO PRIORITARIO 1: CONTENIMENTO DEI TEMPI DI ATTESA

1. Le parti condividono che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente medico, coinvolto nell'attività, come di seguito individuato:

- dirigenti medici, con rapporto di lavoro esclusivo, operanti nei Distretti;
- dirigenti medici, con rapporto di lavoro esclusivo, operanti presso la SC Centro Cardiovascolare, compreso il direttore di SC, in quanto operante attivamente nella produzione del fatturato teorico della Struttura;
- dirigenti medici psichiatri, con rapporto di lavoro esclusivo, operanti presso il Dipartimento di Salute Mentale e nelle sue articolazioni.

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

3. Le prestazioni oggetto della finalizzazione delle risorse saranno quelle previste dal nomenclatore tariffario regionale per l'attività di specialistica ambulatoriale. Per le prestazioni del DSM si considerano quelle registrate in SIASI DSM che hanno una rispettiva corrispondenza con il nomenclatore (prime nove prestazioni in SIASI DSM).

4. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore (par. 2, punto 2 accordo regionale dd. 20.02.2013), è:

per le SSD Riabilitazione (quattro Distretti)

risultato atteso: fatturato teorico prodotto dall'intera struttura pari o superiore a quello del 2012. Solamente per il Distretto 1 si fa riferimento al dato del 2010.

per il DSM

risultato atteso: incremento o mantenimento del fatturato teorico delle prestazioni erogate nei CSM e nelle strutture distrettuali dagli psichiatri del DSM ricavato dalle prime 9 prestazioni di SIASI – DSM.

Per le SS Anziani e Residenze (quattro Distretti)

risultato atteso: il fatturato teorico prodotto dall'intera struttura pari o superiore a quello del 2012. Solamente per il Distretto 1 si fa riferimento al dato del 2010.

per le SS Diabetologia (quattro Distretti)

risultato atteso: il fatturato teorico prodotto dall'intera struttura pari o superiore a quello del 2012. Solamente per il Distretto 1 si fa riferimento al dato del 2010.

5. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.920,00** per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

### OBIETTIVO PRIORITARIO 2: AREE OGGETTO DI RIORDINO IN ATTUAZIONE DEL PSS.

Le parti condividono che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, coinvolto nell'attività, operante nel DDD.

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

2. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, consiste nell'uniformare le procedure in un'ottica di Area Vasta Isontino – Giuliana relativamente a:

- gestione dei percorsi relativi ai programmi terapeutici alternativi alla detenzione (previsti dalla normativa di settore);
- gestione dei rapporti di collaborazione con il Tribunale di Sorveglianza e i Servizi del Ministero di Giustizia.

3. L'obiettivo decorre dal 01/07/2013 e per la durata di sei mesi (sino al 31/12/2013).

4. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.800,00** per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

#### OBIETTIVO PRIORITARIO 3: PROGETTUALITÀ PER LE MALATTIE CARDIOVASCOLARI

1. Le parti condividono che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, coinvolto nell'attività, della SS Cure Ambulatoriali e Domiciliari del Distretto 4 ed il Referente PDTA ospedale – territorio "Scompenso Cardiaco Cronico" operante presso la SS Cure Ambulatoriali e Domiciliari del Distretto 3

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:

per la SS Cure Ambulatoriali del Distretto 4: la riduzione dei ricoveri ripetuti dei pazienti dell'ASS1 affetti da scompenso cardiaco cronico (DGR 127) o da BPCO (DGR 88);

per la SS Cure Ambulatoriali del Distretto 3: la riduzione dei ricoveri ripetuti dei pazienti dell'ASS1 affetti da scompenso cardiaco cronico (DGR 127).

4. L'obiettivo decorre dal 01/06/2013 e per la durata di sette mesi (sino al 31/12/2013).

5. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.800,00** 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. 20.02.2013, al punto 3, lett. b), pag. 6 prevede 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.

2. In applicazione del precedente comma, e come specificato nell'art. 2, comma 14 del presente testo, una quota di risorse aggiuntive regionali, non impegnate negli obiettivi prioritari regionali di cui al precedente articolo 2, e pari indicativamente a **€ 9.600,00** vengono impegnate per la valorizzazione dell'obiettivo di seguito definito.

1. OBIETTIVO NON PRIORITARIO 1: VERIFICA DEL BENESSERE ANIMALE DEI SUINI ALLEVATI E DELLE BUONE PRASSI AGRICOLE CON LABORATORIO ARTIGIANALE LAVORAZIONE CARNI (OSMIZE ED AGRITURISMI) REGistrate NEL DATA BASE REGIONALE SISAVER.

1. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente veterinario, con rapporto di lavoro esclusivo, coinvolto nell'attività, della SC Sanità pubblica veterinaria.

2. Per ragioni di criticità, derivanti dal notevole carico di lavoro che producono le verifiche che devono essere fatte sia prima che dopo la macellazione nei contesti di allevamento aziendale, l'obiettivo coinvolge eccezionalmente 1 dirigente veterinario a tempo determinato operante nella struttura stessa.

3. Si condivide che i risultati attesi, in riferimento agli indicatori, consistono in:

- elaborazione di una check list entro il 31/07/2013;
- entro il 31/12/2013 esecuzione del 100% dei controlli programmati in allevamento e nei laboratori artigianali annessi alle aziende agricole, in aggiunta a quelli già previsti nell'ambito della programmazione collegata al PQSA 2013.

4. L'obiettivo decorre dal 01/06/2013 e per la durata di sette mesi (sino al 31/12/2013).

5. Il compenso individuale lordo massimo per detto obiettivo viene stabilito in **€ 1.200,00** per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

**PAR. 2 PRODUTTIVITÀ STRATEGICA (ART. 100, C. 1, SECONDO ALINEA CIA DD. 05.07.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)**

1. In applicazione dell'art. 100, c. 1, secondo alinea, del contratto integrativo aziendale dd. 05.07.2007, come modificato con accordo dd. 10.07.2012, una quota di risorse pari a **€ 15.000,00** viene destinata al Direttore Generale per la valorizzazione delle capacità dei dirigenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso la corresponsione della produttività strategica.

2. La produttività strategica viene attribuita al personale dirigente, a fronte di specifici obiettivi predefiniti e assegnati dalla Direzione Strategica, ed inerenti i processi rilevanti per le attività aziendali.

3. Gli obiettivi possono altresì essere attribuiti al personale dirigente per far fronte a carichi di lavoro eccezionali, oppure per garantire il mantenimento della funzionalità dei servizi nell'ipotesi di carenza di risorse.

4. Le quota individuale lorda da erogare al dirigente coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo viene quantificata in un **minimo di €1.000,00** ed un **massimo di €5.000,00**.

5. L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente.

6. La liquidazione dell'incentivo, a favore del dirigente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi, attribuiti con il progetto complessivo aziendale, e valorizzati con la produttività collettiva, per una percentuale superiore all'85%. (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di collettiva).

**PAR. 3 ALTRI IMPIEGHI (ART. 100, C. 1, TERZO ALINEA CIA DD. 05.07.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)**

1. In applicazione dell'art. 100, c. 1, terzo alinea, del contratto integrativo aziendale dd. 05.07.2007, come modificato con accordo dd. 10.07.2012, le parti concordano di destinare una quota di risorse del fondo di risultato pari a **€7.080,00** alla valorizzazione degli obiettivi di seguito definiti.

2. Per le modalità di erogazione dell'incentivo si rinvia a quanto previsto nel paragrafo 1, articolo 1 del presente testo.

3. L'utilizzo delle risorse per gli obiettivi, le strutture ed il numero dei dipendenti coinvolti, l'eccedenza oraria individuale richiesta, la quota di incentivo individuale lorda massima prevista e la spesa preventivata sono riepilogati nel prospetto di cui all'**Allegato 3**.

**Obiettivo 1: COPERTURA GRANDI EVENTI ED EMERGENZE**

1. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, operante presso la SS Sistema 118 (tempo indeterminato, incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs. 502/1992, tempo determinato).

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 della provincia (almeno 20 manifestazioni senza problemi per il servizio).
3. Si ritiene di differenziare l'eccedenza oraria richiesta al personale coinvolto prevedendo un maggiore impegno per il Responsabile della SS Sistema 118 che svolge l'attività di regia e coordinamento generale dell'evento. (Es. rapporti altri enti, come Prefettura e Servizio Emergenza Regionale).
4. 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 il 1.05.2013 ed il 31.12.2013.
5. Per il Responsabile della Struttura, in relazione al maggior impegno richiesto, è previsto un compenso individuale lordo massimo pari a **€ 3.000,00**. Il compenso individuale lordo massimo previsto per gli altri dirigenti coinvolti nell'attività viene stabilito in **€ 1.080,00**.

**Obiettivo 2: ASSICURARE LA CONSULENZA NUTRIZIONISTICA AL CENTRO PER I DISTURBI DEL COMPORTAMENTO ALIMENTARE (DCA) DEL DSM.**

1. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, nutrizionista operante presso la SS Diabetologia del Distretto 3.
2. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, è assicurare la consulenza nutrizionistica ad almeno 20 persone nel periodo di durata dell'obiettivo, secondo un protocollo condiviso, rispetto al totale delle persone che si sono rivolte al Centro nel medesimo periodo.
3. L'obiettivo decorre dal 01/06/2013 e per la durata di sette mesi (sino al 31/12/2013).
4. Il compenso individuale lordo massimo per detto obiettivo viene stabilito in **€ 1.920,00** per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

**PAR. 4 PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA (ART. 100, C. 1, QUARTO ALINEA CIA DD. 05.07.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)**

1. In applicazione dell'art. 100, c. 1, quarto alinea del contratto integrativo aziendale dd. 05.07.2007, come modificato dall'accordo dd. 10.07.2012, l'importo risultante dal confronto fra il fondo complessivamente disponibile e gli impieghi qui codificati (par. 1, 2 e 3), va ripartito con le modalità della produttività collettiva.
2. La produttività collettiva relativa all'esercizio 2013 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.

**PAR. 5 RIEPILOGO DEGLI IMPIEGHI PER L'ESERCIZIO 2013**

1. Si riporta in allegato uno schema che evidenzia lo specifico impiego delle risorse regionali e degli specifici impieghi del fondo (**Allegato 4**).
2. In applicazione del punto 3, punto 3, pag. 6, dell'accordo regionale dd. 20.02.2013, gli eventuali importi residui di risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2013 dovranno essere riportati nell'esercizio successivo a quello di attribuzione con competenza riferita all'anno di assegnazione.

**PAR. 6 NORME FINALI**

1. L'Azienda si impegna a comunicare alla Delegazione Sindacale il valore definitivo del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2013, 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 delle indicazioni eventualmente intervenute nel tempo ed emanate dai competenti organismi, in quanto applicabili.

2. In applicazione del punto 3, ultimo alinea, pag. 7, dell'accordo regionale dd. 20.03.2013, copia del presente accordo verrà trasmessa alla Direzione Centrale Salute Integrazione sociosanitaria e politiche sociali.

Trieste,

IL DIRETTORE GENERALE – FIRMATO -

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE  
SIVEMP – FIRMATO –  
CGIL – FIRMATO –  
CIMO – FIRMATO –  
ANAAO – FIRMATO -

## Allegato 1

Quantificazione provvisoria Fondo  
Retribuzione di Risultato  
Dirigenza Medico Veterinaria  
esercizio 2013

componenti	esercizio 2013
fondo storico produttività	340.103,55
fondo storico prestazione individuale	6.263,18
risorse aggiuntive regionali tab. B	133.113,66
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione ex art. 10, punti 1 e 2, C.I.A. '03, dal 2001	-293.479,22
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione ex art. 10, punto 4, C.I.A. '03, dal 2001	-46.481,12
riduzione art. 47, c. 6 CCNL 8.6.2000	-15.560,86
riduzione art. 41 CCNL 03/11/2005	-131.995,44
incremento organico 2002 e 2003, anche per PASSAGGIO VI MEDICA	50.120,64
incremento ex art. 12, c. 3 CCNL 05/07/2006	18.171,92
adeguamento per effetto incremento dotazione organica (del.110/2009) dall'esercizio 2007	5.850,13
art. 11, c. 1 CCNL 06/05/2010: incremento ex art. 26 c. 2, secondo alinea CCNL 17/10/2008	22.722,14
art. 11, c.2 CCNL 06/05/2010: incremento € 145,70 per dirigente in servizio al 31/12/2007 (a decorrere dal 01/01/2009)	16.172,70
<b>fondo storico consolidato</b>	<b>105.001,28</b>
risorse aggiuntive regionali 2013	267.636,69
altri trasferimenti ex CCNL	0,00
retribuzione di posizione esercizio 2012	120.454,10
competenze accessorie 2012	17.247,34
<b>totale residui esercizio 2012</b>	<b>137.701,44</b>
quota 1% monte salari 1997 (art. 52, c.5, lett. b CCNL dd. 08.06.2000)	32.787,66
<b>FONDO RISULTANTE PROVVISORIO</b>	<b>543.127,07</b>
più, con riparto specifico:	
quota da libera professione 2012	12.512,16

M  
M  
D

## Allegato 2

(Obiettivi prioritari regionali e obiettivi strategici)

Applicazione punto 2 lett. a) e b) accordo regionale dd. 12.02.2013 - Obiettivi regionali prioritari e strategici		Strutture/equipe coinvolte	Numero dipendenti coinvolti	Eccedenza oraria prevista (h/persona)	Incentivo previsto - € - (compenso individuale massimo lordo)	Spesa preventivata (€)
2	Contenimento tempi di attesa	DSM	16	32	1.920,00	30.720,00
		DISTRETTO 1 - SC Adulti Anziani	3	32	1.920,00	5.760,00
		DISTRETTO 2 - SS Anziani e Residenze	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 3 - SS Anziani e Residenze	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 4 - SS Anziani e Residenze	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 1 - SSD Riabilitazione	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 2 - SSD Riabilitazione	2	32	1.920,00	3.840,00
		DISTRETTO 3 - SSD Riabilitazione	2	32	1.920,00	3.840,00
		DISTRETTO 4 - SSD Riabilitazione	2	32	1.920,00	3.840,00
		DISTRETTO 1 - SS Diabetologia	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 2 - SS Diabetologia	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 3 - SS Diabetologia	2	32	1.920,00	3.840,00
		DISTRETTO 4 - SS Diabetologia	1	32	1.920,00	1.920,00
			CCV	9	32	1.920,00
3	Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS	DDD	10	30	1.800,00	18.000,00
5	Progettualità per le malattie cardio vascolari	DISTRETTO 3 - SS Cure Ambulatoriali e Domiciliari	1	30	1.800,00	1.800,00
	Progettualità per le malattie cardio vascolari	DISTRETTO 4 -SS Cure Ambulatoriali e Domiciliari	2	30	1.800,00	3.600,00
	Verifica del benessere animale dei suini allevati e delle buone prassi igieniche di lavorazione nelle aziende agricole con laboratorio artigianale lavorazione carni ("osmize" ed agriturismi) - registrate nel data base regionale SISAVER	DIP	8	20	1.200,00	9.600,00

## Allegato 3

Schema riepilogativo di utilizzo delle risorse del fondo di risultato per altri impieghi  
- esercizio 2013 -  
(art. 100, c. 1, terzo alinea cia 19.12.2007 e s.m. e i.)

Altri impieghi (Art. 100, c.1, terzo alinea accordo dd. 10/07/2012)	Strutture/equipe coinvolte	Numero dipendenti coinvolti	Eccedenza oraria (h/persona)	Incentivo previsto - € - (compenso individuale massimo lordo)	Spesa preventivata (€)
1 Copertura grandi eventi ed emergenze	SS 118	1	50	3.000,00	3.000,00
		2	18	1.080,00	2.160,00
2 Assicurare la consulenza nutrizionistica al Centro per i Disturbi del Comportamento Alimentare (DCA) del DSM	SS Diabetologia - Distretto 3	1	32	1.920,00	1.920,00





## Allegato 4

Schema riepilogativo degli impieghi delle risorse aggiuntive regionali e degli impieghi del fondo  
- esercizio 2013 -

<b>Fondo disponibile 2013</b>	<b>543.127,07</b>		
<b>obiettivi</b>	<b>risorse regionali</b>	<b>risorse aziendali</b>	<b>totale</b>
obiettivi regionali prioritari e strategici	118.000,00	0	118.000,00
produttività strategica	-	15.000,00	15.000,00
altri impieghi	-	7.080,00	7.080,00
obiettivi strategici aziendali	149.636,69	253.410,38	403.047,07
<b>totale</b>	<b>267.636,69</b>	<b>275.490,38</b>	<b>543.127,07</b>



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

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 27 maggio 2013  
Casella Postale – 573



Al Presidente del Collegio Sindacale

**SEDE**

Prot. N° 24760/GEN.III.3.A  
(da citare nella risposta)

**Gestione e Valorizzazione del Personale/URS**  
Servizio Via del Farneto, 3 – 34142 - Trieste

**Funzionario responsabile o referente per quanto comunicato**  
dott.a Fabiana Bearzi – tel. 040/399 – 5139- 5011 - 5038  
(nome e cognome, numero di telefono)

e mail: [relazioni.sindacali@ass1.sanita.fvg.it](mailto:relazioni.sindacali@ass1.sanita.fvg.it)  
Fax: 040 399 5023

Rif. Nota \_\_\_\_\_ di data \_\_\_\_\_

Oggetto: Trasmissione ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato – esercizio 2013 Dirigenza Medico Veterinaria e Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

In data 20 maggio u.s. sono state sottoscritte, con la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Medico Veterinaria e con la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, le ipotesi recanti: *“Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2013”*.

I testi in argomento rappresentano le manovre riguardanti la comunicazione in ordine alle risorse disponibili per l'esercizio corrente, nonché l'utilizzo delle risorse dei fondi per la retribuzione di risultato delle due aree dirigenziali, in relazione ai vigenti CCNL, ai contratti integrativi aziendali in essere, nonché alle DGR n. 332 e n. 333 dd. 13.04.2012, con le quali sono state approvate le Intese Regionali sull'attribuzione delle risorse finanziarie aggiuntive per l'esercizio 2013.

In applicazione dei CCNL dd. 03.11.2005, come adeguati dall'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs 165/2001 s.m. e i., ed altresì di quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013, si trasmettono le ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredate delle relazioni illustrative e delle relazioni tecnico finanziarie, queste ultime redatte secondo gli schemi di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.07.2012, come integrati dalla successiva documentazione di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato.

Un tanto, onde consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti Saluti.

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

Allegati: c.s.

Centralino 040 3995 111  
Fax 040 399 7189

C.F. e P. IVA 00052420320

[www.ass1.sanita.fvg.it](http://www.ass1.sanita.fvg.it)

CASELLA AZIENDALE DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: [Ass1TS.protgen@certsanita.fvg.it](mailto:Ass1TS.protgen@certsanita.fvg.it)

## 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 2013. Dirigenza Medico Veterinaria".**

### **Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione: 20.05.2013;

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2013;

Composizione delegazione trattante:

Parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Responsabile SC GEVAP;

Parte sindacale - Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, CIMO, FM aderente UIL FPL, ANAAO ASSOMED, FESMED, FVM, AAROI EMAC.

Parte Sindacale – Organizzazioni Sindacale firmatarie: ANAAO ASSOMED, FVM, CGIL.

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza Medico Veterinaria dell'A.S.S. n. 1 "Triestina".

Materie trattate dal contratto integrativo:

- 1) Comunicazione in ordine alla disponibilità di risorse del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2013;
- 2) Finalizzazione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2013, ivi comprese le risorse aggiuntive regionali attribuite dalla Regione per il medesimo esercizio.

Come noto, 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.

Il Titolo V del contratto *de quo*, come modificato con successivo accordo dd. 10.07.2012, 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.

In particolare, il testo in argomento, in aderenza ai principi e alle disposizioni dei vigenti CC.NN.LL., prevede la cadenza annuale della definizione delle risorse del fondo di risultato destinate alla contrattazione, nonché del loro impiego.

In data 12.02.2013, l'Assessore regionale alla salute e protezione sociale e le OO.SS. della Dirigenza Medico Veterinaria, hanno sottoscritto l'Accordo sull'attribuzione, a favore delle Aziende Sanitarie ed Istituti della Regione, delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2013, approvato e reso esecutivo dalla Giunta Regionale con DGR n. 332 dd. 06.03.2013.

Nel medesimo accordo, le parti regionali hanno provveduto alla quantificazione delle risorse aggiuntive regionali disponibili per l'esercizio 2013, 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 31.12.2012.

Come per l'esercizio 2012, l'accordo regionale ha stabilito che le risorse del 2013 devono 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 2, lett. b), che, secondariamente, le risorse regionali devono 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 20 maggio u.s. e relativa alla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato - esercizio 2013.

Con riferimento agli adempimenti di cui agli art. 10 e 11 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i., si rende noto quanto segue.

L'art. 16 del D.Lgs.150/2009 ha precisato che per le Regioni e le Amministrazioni del Servizio Sanitario trovano diretta applicazione esclusivamente le disposizioni dell'art. 11, commi 1 e 3, fermo restando l'obbligo per le Regioni di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1.

Pertanto, con riferimento ai principi di misurazione e valutazione della performance introdotti dalla normativa, va evidenziato che già la L.R.49/96 e s.m. e i. aveva delineato il processo di programmazione e controllo degli enti e delle aziende del SSR, prevedendo definizione dei piani di attività (articolati in obiettivi e indicatori) e delle relative risorse economico – finanziarie e strumentali destinate a supportarli.

Inoltre, la stessa norma già prevedeva l'adozione, da parte delle Aziende di processi di budget quale strumento di governo e di monitoraggio dei livelli di efficienza.

In applicazione della L.R. 49/96, l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 "Triestina" ha già da tempo definito e reso effettivo un sistema di gestione per budget che prevede la definizione di obiettivi quali-quantitativi di attività ed inerenti la crescita professionale, lo sviluppo organizzativo, il soddisfacimento degli utenti, nonché delle risorse necessarie al loro perseguimento, assegnati ai Centri di Responsabilità.

In linea con i principi di cui al citato D.Lgs. 150/2009, la Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato la legge 11 agosto 2010, n. 16 recante "*Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre*" che, in particolare, all'art. 6 disciplina la "Valutazione delle prestazioni";

L'art. 6 "*Valutazione delle prestazioni*", della suddetta legge 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 evidenzia, 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;

Inoltre, il comma 4 del citato art. 6 ha previsto altresì che ogni amministrazione si doti di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che eserciti in piena autonomia le attività previste, nonché le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, al Direttore Generale dell'Azienda;

Al fine di dare applicazione alla normativa regionale, con delibera n. 473 dd. 29.12.2011 l'A.S.S. n. 1 "Triestina" ha provveduto a costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione (O.I.V.), in sostituzione del Nucleo di Valutazione, con decorrenza 01.01.2012.

In prima battuta, l'Azienda ha quindi sottoposto al predetto Organismo tutta la documentazione utile ed inerente il sistema incentivante dell'esercizio 2011, al fine di acquisire valutazioni ed osservazioni tali da poter migliorare il sistema in essere.

Infine, va altresì evidenziato che le vigenti 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 20 dicembre 2007, come modificato da successivo testo dd. 10.07.2012, già prevedono, pur in assenza del piano della prestazione, l'attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto

Complessivo Aziendale, 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 2005, 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. 12.02.2013, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili.

Si evidenzia inoltre che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11, commi 1 e 3 del D.Lgs.150/2009 e s.m. e i. e dall'art. 6, comma 2 lett.c) della LR.16/2010, l'A.S.S. n. 1 "Triestina" garantisce la massima trasparenza di ogni fase del proprio ciclo di gestione della prestazione mediante la pubblicazione di tutta la relativa documentazione sul sito internet istituzionale. Parimenti, nella medesima sezione del sito internet sono pubblicate tutte le informazioni e i dati richiesti da specifiche norme di legge al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento e imparzialità dell'azione.

## **Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto**

Con il testo della pre intesa in argomento, viene innanzitutto dato 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 stabilito 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, sono altresì regolate le seguenti materie, 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 alla articolazioni interne"*.

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.

La parte dispositiva dell'accordo è suddivisa in due parti: la prima parte è destinata a comunicare il valore provvisorio del fondo dell'esercizio 2013, i cui elementi sono analiticamente descritti nella relazione tecnico finanziaria.

La seconda parte è articolata invece in 6 paragrafi, di cui i paragrafi dall'1 al 4 sono dedicati interamente alle modalità di utilizzo delle risorse che vengono sinteticamente descritti di seguito, mentre i paragrafi 5 e 6 sono dedicati al riepilogo degli impieghi previsti nel testo ed altresì alle norme finali.

### Paragrafo 1 – Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali

In applicazione delle disposizioni di cui all'accordo regionale, le risorse aggiuntive regionali 2013 impegnate negli obiettivi prioritari regionali e negli obiettivi strategici (ex punto 2, lett. a dell'accordo regionale dd. 12.02.2013), sono quantificate presuntivamente in **€ 118.000,00**.

L'accordo in esame sancisce ora che la quota di risorse regionali aggiuntive, ancora disponibile per differenza, rispetto alla somma complessivamente attribuita dalla Regione all'A.S.S. n. 1 per

l'esercizio 2013, unitamente agli eventuali residui delle risorse regionali aggiuntive dell'esercizio 2012, venga destinata a valorizzare il raggiungimento di obiettivi strategici di efficienza e sviluppo ricavandone miglioramenti quantitativi e qualitativi nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali (obiettivi di cui al progetto complessivo aziendale - produttività collettiva).

L'articolo 2 del medesimo paragrafo provvede a descrivere gli obiettivi cui vengono correlate le risorse aggiuntive regionali, unitamente ai risultati attesi, ai criteri di individuazione dei destinatari, alla durata degli obiettivi, ai compensi previsti.

Paragrafo 2 – Produttività strategica (art. 100, c. 1 – secondo alinea CIA dd. 05.07.2007 e s.m. e i.)

In applicazione dell'art. 100, c. 1, secondo alinea del vigente contratto integrativo aziendale, una quota di risorse del fondo è stata destinata al Direttore Generale per la valorizzazione delle capacità dei dirigenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, attraverso la corresponsione della produttività strategica.

La quota destinata all'istituto della produttività strategica per l'esercizio 2013 è pari a **€15.000,00**.

Come specificato nel testo negoziale, la produttività strategica viene attribuita al personale a fronte di specifici obiettivi predefiniti e assegnati dalla Direzione Strategica.

L'importo viene erogato a consuntivo previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione.

La liquidazione dell'incentivo, a favore del dipendente, è in ogni caso subordinata al raggiungimento degli obiettivi, attribuiti con il progetto complessivo aziendale, e valorizzati con la produttività collettiva, per una percentuale superiore all'85%. (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di collettiva).

Paragrafo 3 – Altri impieghi (art. 100, c. 1 – terzo alinea CIA dd. 05.07.2007 e s.m. e i.)

La contrattazione collettiva integrativa ha destinato una quota di risorse del fondo pari a complessivi **€7.080,00** alla valorizzazione dei seguenti obiettivi:

- *“Copertura grandi eventi ed emergenze”;*
- *“Assicurare la consulenza nutrizionistica al Centro per i Disturbi del comportamento Alimentare (DCA) del DSM”.*

Le modalità di erogazione dell'incentivo sono le stesse previste per l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali e descritte nel paragrafo 1 del testo.

Paragrafo 4 – Produttività collettiva (art. 100, c. 1 – quarto alinea CIA dd. 05.07.2007 e s.m. e i.)

Per l'esercizio 2013, l'importo risultante dal confronto fra il fondo complessivamente disponibile e gli impieghi codificati nel testo è destinato alla produttività collettiva (**€403.047,07**).

La produttività collettiva relativa all'esercizio 2013 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.

A conclusione della relazione illustrativa, giova evidenziare che tutte le risorse del fondo per la retribuzione di risultato vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D.Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

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

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

Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II – Modulo 2, pag. 6, lett e) della circolare MEF n. 25 dd. 19.07.2012 ed inerente l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs.150/2009, si ritiene opportuno richiamare l'accordo dd. 28.09.2011 (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale dd. 02.09.2011, pag. 119/2010 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), con il quale si è provveduto ad adeguare i criteri per la progressione economica orizzontale, ai principi di selettività e concorsualità.

Le progressioni economiche poi attivate dall'A.S.S. n. 1 per il triennio 2008-2009-2010 sono state applicate secondo i criteri suddetti e pertanto in aderenza alla normativa sopra citata.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
dott. a Cinzia CONTENTO  
- firmato -

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

## 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 2013. Dirigenza Medico Veterinaria".

<b>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE</b>		
<b>MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>		
<b>MODULO 1.1 - Sezione I</b>		
<b>– Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		
Voci	Dati parziali	Totali
<b><u>Risorse storiche consolidate</u></b>		
fondo storico produttività	340.103,55	
fondo storico prestazione individuale	6.263,18	
risorse aggiuntive regionali (tab. B)	133.113,66	
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione (ex art. 10, punti 1 e 2, CIA '03, dal 2001)	-293.479,22	
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione (ex art. 10, punto 4, CIA '03, dal 2001)	-46.481,12	
<b><u>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL</u></b>		
riduzione art. 47, c. 6 CCNL dd. 08/06/2000	-15.560,86	
riduzione art. 41 CCNL 03/11/2005	-131.995,44	
incremento ex art. 12, c. 3 CCNL 05/07/2006	18.171,92	
art. 11, c. 1 CCNL 06/05/2010: incremento ex art. 26, c. 2, secondo alinea CCNL 17/10/2008	22.722,14	
art. 11, c. 2 CCNL 06/05/2010: incremento € 145,70 per dirigente in servizio al 31/12/2007 (a decorrere dal 01/01/2009)	16.172,70	
<b><u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u></b>		
Incremento organico 2002 e 2003, anche per PASSAGGIO VI MEDICA	50.120,64	
Adeguamento per effetto incremento dotazione organica (del.110/2009) dall'esercizio 2007.	5.850,13	
<b>totale fondo storico consolidato</b>		<b>105.001,28</b>
<b>MODULO 1.2 – Sezione II</b>		
<b>– Risorse variabili</b>		
Risorse aggiuntive regionali 2013	267.636,69	
<b>totale risorse regionali 2013</b>		<b>267.636,69</b>
quota 1% monte salari 1997 (art. 52, c. 5, lett. B, CCNL 08.06.2000, come confermato dall'art. 51, c. 2, primo alinea CCNL dd. 03.11.2005)		<b>32.787,66</b>
residui fondo di posizione, esercizio 2012	120.454,10	
residui fondo accessorie, esercizio 2012	17.247,34	
<b>Totale residui esercizio 2012</b>		<b>137.701,44</b>

Quota da libera professione (con riparto specifico)		12.512,16
<b>MODULO 1.3 – Sezione III</b>		
<b>– (eventuali) decurtazioni del fondo</b>		
Riduzione del fondo ex art. 9, c. 2 bis D.L.78/2010, convertito nella L.122/2010 – del.483-2011 (Nota 1)	0	
<b>Totale riduzione</b>		<b>0</b>
<b>MODULO 1.4 – Sezione IV</b>		
<b>– Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione</b>		
a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione		105.001,28
b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione		438.125,8
c) totale fondo sottoposto a certificazione		543.127,07
<b>MODULO 1.5 – Sezione V –</b>		
<b>Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b>		<b>Non pertinente</b>

NOTA 1

In sede di redazione del bilancio di previsione, si è provveduto a quantificare, in via provvisoria, e sulla base degli elementi all'epoca noti, il fondo per l'esercizio 2013 (delibera 452/2012).

Nella predetta sede, è stata data puntuale applicazione della disposizione di cui all'art. 9, c. 2 bis del D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010, secondo le indicazioni regionali all'epoca vigenti (nota Prot. N° 22870 dd. 29.12.2010 della DCSIPS).

Pertanto, i fondi contrattuali sono stati ridotti del valore approssimato, calcolato in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio descritta nella manovra 2013.

Come specificato nel Piano Attuativo Locale 2013 (del.452/2012), la quantificazione del valore definitivo di tutti i fondi contrattuali, per effetto della riduzione da applicare in relazione alla riduzione della forza di personale, verrà opportunamente calcolata in sede di bilancio consuntivo.

<b>MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	
<b>MODULO 2.1 - Sezione I</b>	
<b>– Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione</b>	
Nessuna	€0,00
<b>MODULO 2.2 - Sezione II</b>	
<b>– Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</b>	
risorse aggiuntive regionali per obiettivi prioritari regionali	€118.000,00
produttività strategica (art. 100, c. 1, secondo alinea cia dd. 05.07.2007)	€15.000,00
ALTRI IMPIEGHI (art. 100, c. 1, terzo alinea cia dd. 05.07.2007)	
obiettivo “Copertura grandi eventi ed emergenze”	€5.160,00
obiettivo “Assicurare la consulenza nutrizionistica al Centro per i Disturbi del Comportamento Alimentare (DCA) del DSM”.	€1.920,00
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA (ART. 100, C. 1, QUARTO ALINEA CIA DD. 12.07.2012)	
produttività collettiva	€403.047,07
<b>Totale</b>	<b>€543.127,07</b>
<b>MODULO 2.3 - Sezione III</b>	
<b>– Destinazioni ancora da regolare</b>	
	€0,00
<b>MODULO 2.4 - Sezione IV</b>	
<b>– Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</b>	
a) totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	€0,00
b) totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	€543.127,07
c) totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€0,00
<b>d) totale delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€543.127,07</b>
<b>MODULO 2.5 - Sezione V</b>	
<b>– Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b>	
	non pertinente
<b>MODULO 2.6 - Sezione VI</b>	
<b>– Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico- finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</b>	
<p>Il riconoscimento della produttività, nelle varie forme previste nell'accordo aziendale, avviene esclusivamente a fronte di specifici obiettivi ed a seguito della valutazione, da parte dell'Organismo Individuale di valutazione della prestazione, in ordine al raggiungimento degli stessi. Tutti gli obiettivi sono quindi attuati sulla base di principi fondamentali stabiliti dal CCNL dd. 05.12.1996 e dal D. Lgs. 150/2009 e pertanto mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la definizione degli stessi;</li> <li>- dei valori attesi di risultato;</li> <li>- dei rispettivi indicatori.</li> </ul> <p>Si attesta pertanto che l'attuale sistema applicato in Azienda è in linea con le previsioni in materia di meritocrazia e di premialità delineate dal CCNL dd. 05.12.1996 e dal titolo III del D.Lgs.150/2009 e s.m. ei.</p>	

<b>MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente</b>		
	<b>2013</b>	<b>2012</b>
totale fondo storico consolidato	105.001,28	105.001,28
totale risorse regionali	267.636,69	286.568,34
totale residui	137.701,44	145.053,85
monte salari	32.787,66	32.787,66
<b>Totale fondo</b>	<b>543.127,07</b>	<b>569.411,13</b>
libera professione	12.512,16	7.501,71
Riduzione L.122/2010	Vedi nota 1, modulo 1.3 sezione 3	0
Disponibilità fondo dopo riduzione ex L.122/2010		<b>576.912,84</b>

## **MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

### **Punto 4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione**

Il sistema informatico per la gestione del personale (Ascot web personale) adottato dall'azienda non consente un'automatica alimentazione del sistema contabile (Ascot web contabilità generale). Le registrazioni in quest'ultimo vengono effettuate manualmente sulla base di stampe prodotte dal sistema Ascot web personale ed il saldo dei conti di bilancio viene verificato, periodicamente ed annualmente, mediante confronto con le consistenze dei fondi deliberati in sede di bilancio preventivo, ed eventualmente adeguati in corso d'anno per effetto di accordi aziendali, e sottoposto a controllo da parte del Collegio Sindacale.

## **MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

### **Punto 4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Annualmente, in fase di chiusura del bilancio, l'azienda provvede ad effettuare le scritture contabili di integrazione per l'anno in corso sulla base di prospetti inviati dalla SC GEVAP. La somma degli accantonamenti registrati ai conti 445.100, 445.200, 445.300 e, al loro interno suddivisi per area contrattuale, unitamente alla somma delle liquidazioni effettuate in corso d'anno e registrate ai conti 410.110, 410.200, 410.300, 410.400 (ruolo sanitario), 430.110, 430.200, 430.300, 430.400 (ruolo tecnico) e 440.110, 440.200, 440.300, 440.400 (ruolo amministrativo) costituiscono il totale dei fondi contrattuali certificati dalla SC GEVAP.

Le liquidazioni fatte in corso d'anno e relative ad anni precedenti, vengono direttamente imputate agli accantonamenti allora costituiti ai conti 230.200.010 e 230.200.030 e il residuo dei fondi così determinato viene riscontrato con il residuo dei fondi comunicati dalla SC GEVAP.

## **MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

### **Punto 4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.**

In sede di elaborazione del bilancio preventivo dell'esercizio 2013, si è provveduto alla quantificazione provvisoria del fondo contrattuale per la retribuzione di risultato del medesimo esercizio, come all'epoca noto (delibera 452/2012).

Rispetto alle singole voci che costituiscono il fondo 2013, riepilogate analiticamente nella prima parte della presente relazione, si riportano di seguito le indicazioni inerenti la relativa copertura finanziaria.

#### FONDO STORICO

La quota da fondo storico del fondo 2013 è stata iscritta nel bilancio di previsione relativo, all'esercizio 2013. Il costo è quindi già stato previsto e regolarmente evidenziato nel bilancio preventivo.

#### RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI

La quota attribuita all'A.S.S. n. 1 viene integralmente finanziata dalla Regione, appar n. DGR n. 332 dd. 06.03.2013.

#### RESIDUI ESERCIZI PRECEDENTI

Gli importi che residuano nei fondi, successivamente alla liquidazione di quanto prescritto dai singoli accordi, costituiscono disponibilità rispetto agli accantonamenti effettuati in sede di chiusura del bilancio dell'esercizio di riferimento, come debiti verso il personale. Essi risultano quindi

9

regolarmente individuati come costi negli esercizi di interesse. Non comportano maggior costo a carico del bilancio dell'Azienda.

In conclusione, la trattazione complessiva dell'utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato 2013 rivela che gli incrementi quantificati sono correlati alle relative risorse finanziarie aggiuntive, oppure a precise disposizioni di legge o contrattuali, nonché alle quote accantonate negli esercizi precedenti.

Infine, con riferimento alle indicazioni di cui alla nota Prot. N° 5813 dd. 15.03.2013 della Ragioneria Territoriale dello Stato, si rende noto che il numero dei destinatari dell'ipotesi di accordo in esame corrisponde al totale della forza in essere nel periodo di vigenza dell'accordo (esercizio 2013), pari attualmente a 128 unità.

Per quanto concerne i benefici medi pro capite attesi, si ritiene di indicare la quota media attesa al dirigente, ricavata dal rapporto tra il totale delle risorse disponibili (fondo contrattuale 2013) e la forza attualmente nota per il medesimo esercizio, pari indicativamente a €4.300,00.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
dott. a Cinzia CONTENTO  
- firmato -

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