



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 SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Premesso:

che in data 20 dicembre 2007 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa stipulato dalle parti in aderenza alle disposizioni di cui al CCNL dd. 03.11.2005;

che 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;

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 Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa è stato sottoscritto l'Accordo sull'attribuzione, a favore delle Aziende Sanitarie ed Istituti della Regione, delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2013;

che con DGR n. 333 dd. 6.3.2013, la Giunta Regionale ha approvato e reso esecutiva l'intesa sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali 2013 sottoscritta in data 12 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 Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del SSR risulta essere pari ad **€ 1.145.819,59**;

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 **€ 154.727,46**, 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 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 punto 2, 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 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 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;

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, rimanendo subordinate all'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, a norma 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 e 2, 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, pertanto nel mentre, vanno comunque mantenuti e quindi realizzati i principi di merito, premialità e selettività sopra descritti;

inteso

che l'art. 62 del CCNL dd. 05.12.1996 disciplina la produttività per i dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi 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. 62 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 20 dicembre 2007, e modificato con 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 e s.m. e i., 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 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;

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. 22229 dd. 13.05.2013 si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa 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° 26185 dd. 4.6.2013;

PRIMA PARTE: L'AMMINISTRAZIONE RENDE NOTO QUANTO SEGUE:

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. 10 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** = € 254.795,65 + € 7.374,90 = **€ 262.170,55**

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 **€ 1.100,29**.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 52, comma 5, lett. b) CCNL dd. 08.06.2000, come confermato dall'art. 51, 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 **€ 14.885,48**, 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 S.P.T.A. sono complessivamente pari a **€ 154.727,46**.
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 2 – punto 4 dell'accordo regionale dd. 12.02.2013, 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 punto 2 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 "FONDI 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: "*Direttive, 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, attualmente noti, come di seguito definiti:
 - **€ 86.398,20**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione 2012;
 - **€ 19.739,95**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per le competenze accessorie 2012.

ART. 5. QUANTIFICAZIONE PROVVISORIA DEL FONDO DI RISULTATO 2013

1. Per effetto degli articoli precedenti, il fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2013, viene quantificato provvisoriamente in **€ 539.021,93**, come da tabella allegata al presente accordo (**Allegato 1**). Si rinvia a quanto previsto nelle norme finali per la quantificazione definitiva del fondo.

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 – PUNTO 2, LETT. A, ACCORDO REGIONALE DD. 12.02.2013 – ART. 100, C. 1, PRIMO ALINEA CIA DD. 19.12.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)

ART. 1 REGOLE GENERALI

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'Accordo Regionale dd. 12.02.2013 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere finalizzate, in via prioritaria, a finanziare gli obiettivi prioritari 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 integrato dal finanziamento regionale, debba essere associata agli obiettivi prioritari indicati dalla Regione.
3. A tal fine, le parti concordano che rispetto ai 5 filoni regionali, tutti i filoni previsti e pertanto: *“Contenimento dei tempi di attesa”, “Contenimento spesa farmaceutica”, “Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS”, “Progettualità per il coordinamento delle funzioni condivise tra le aziende ed enti del SSR” e “Personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali”* - sono attuabili nell'ambito dell'A.S.S. n. 1 “Triestina”.
4. In ottemperanza ai principi ispiratori della produttività dei dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi stabiliti dall'art. 62, 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”), che dovrà pertanto essere garantito esclusivamente nel periodo di vigenza dell'obiettivo.
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 correlati ai filoni regionali vengano attribuiti esclusivamente al personale dirigente a tempo indeterminato o determinato e pieno e al personale titolare di incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs.502/92 e s.m. e i.
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, e comunque indicativamente nel limite della spesa preventivata.

11. I dirigenti sono tenuti a perseguire gli obiettivi assegnati alla propria struttura. 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** (Obiettivi prioritari 1, 2 di cui al successivo articolo 2). 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 nei predetti **obiettivi prioritari regionali** sono quantificate **presuntivamente** in **€81.000,00**. Le risorse aggiuntive regionali rimanenti e pari alla differenza tra la quota assegnata (**€154.727,46**) e la quota di cui al presente comma (**€81.000,00**) e pari a **€73.727,46**, 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 (punto 2, lett. b. accordo regionale dd. 12.02.2013).
15. 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 nel periodo di vigenza dell'obiettivo.
16. A tal fine si applicano i principi già stabiliti in sede di C.I.A. dd. 19.12.2007, 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.
17. 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.
18. Viene allegato al presente accordo lo schema riepilogativo inerente l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per obiettivi prioritari 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 prevista e la spesa preventivata (**Allegato 2**).
19. 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 psicologo e dirigente assistente sociale, impegnato nell'attività, come di seguito individuato:
 - dirigenti psicologi e dirigenti assistenti sociali, con rapporto di lavoro esclusivo, operanti nei Distretti;
 - dirigenti psicologi con rapporto di lavoro esclusivo, 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. 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, è l'incremento o il mantenimento del numero di prestazioni erogate nel corso del 2013, rispetto al numero erogato nel 2012 (par. 1, punto 1 accordo regionale dd. 12.02.2013).
5. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.800,00**, per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

OBIETTIVO PRIORITARIO 2: CONTENIMENTO SPESA FARMACEUTICA

1. Si condivide che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente farmacista, impegnato nell'attività, come di seguito individuato:
 - dirigenti farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo.
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 l'incremento o il mantenimento, rispetto al 2012, del numero dei principi attivi, oppure dei dosaggi, oppure delle forme farmaceutiche, ricompresi in fascia "A" distribuiti direttamente nelle strutture residenziali e semiresidenziali.
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: AREE OGGETTO DI RIORDINO IN ATTUAZIONE DEL PSS.

1. Le parti condividono che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente psicologo, con rapporto di lavoro esclusivo, impegnato nell'attività, 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 l'elaborazione del nuovo protocollo da proporre all'UEPE da formalizzare ed adottare nell'Area Vasta Giuliano Isontina.
4. L'obiettivo decorre dal 01/07/2013 e per la durata di sei 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.

OBIETTIVO PRIORITARIO 4: PROGETTUALITÀ PER IL COORDINAMENTO DELLE FUNZIONI CONDIVISE TRA AZIENDE ED ENTI DEL SSR: PROMOZIONE E CONSOLIDAMENTO DI AZIONI INTEGRATE DI FUNZIONI AL FINE DI PREVENIRE E GESTIRE IL DOLORE E DARE CORSO AL MANDATO DELLA L.R. 38/2010.

1. Le parti condividono che l'obiettivo coinvolge il personale dirigente infermieristico con rapporto di lavoro esclusivo, responsabile della SC SIA, delle SS distrettuali (SS SID), il dirigente infermieristico del Distretto 2 ed il dirigente infermieristico del DSM.
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, consiste nell'assicurare anche agli ospiti con problematiche cognitive e relazionali la valutazione del dolore (mandato della Legge n. 38/2010) nelle residenze per anziani e nei servizi territoriali del DSM.
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.

OBIETTIVO PRIORITARIO 5: PERSONALE DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE: ATTIVITÀ CARICHI DI LAVORO, RIORGANIZZAZIONI GESTIONALI

1. Si intende incentivare il personale della dirigenza amministrativa della SC Finanza e Controllo, con rapporto di lavoro esclusivo, in quanto coinvolto nella seguente attività di riorganizzazione gestionale al fine di recupero di efficienza, nonché comportante incrementi di carichi di lavoro:

Obiettivo: *D.L. 8 aprile 2013, n. 35 "Disposizioni urgenti per il pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione, per il riequilibrio finanziario degli enti territoriali, nonché in materia di versamento dei tributi degli enti locali.*

1. Si condivide che i risultati attesi, in riferimento agli indicatori sono:

- Rilascio certificazione dei crediti mediante piattaforma elettronica entro i termini di legge per tutte le istanze ricevute;

- Ricognizione straordinaria ed inserimento nella piattaforma elettronica dei debiti certi, liquidi ed esigibili al 31/12/2012 e in essere alla data della comunicazione

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

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

PAR. 2 PRODUTTIVITÀ STRATEGICA (ART. 100, C. 1, SECONDO ALINEA CIA DD. 19.12.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)

In applicazione dell'art. 100, c. 1, secondo alinea, del contratto integrativo aziendale dd. 19.12.2007, come modificato con accordo dd. 10.07.2012, una quota di risorse pari, di regola, a € 12.000,00 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.

In relazione a quanto previsto dal punto 5 della disposizione contrattuale sopra richiamata, e vista altresì la necessità di disporre di una quantità di risorse adeguata alla valorizzazione di diverse situazioni strategiche aziendali, rilevate anche alla luce di recenti interventi normativi, le parti concordano che la quota di risorse destinate alla **produttività strategica** del personale dirigente per l'**esercizio 2013** è pari a € 15.000,00.

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.

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.

La 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.

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

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. 19.12.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)

1. In applicazione dell'art. 100, c. 1, terzo alinea, del contratto integrativo aziendale dd. 19.12.2007, come modificato con accordo dd. 10.07.2012, le parti concordano di destinare una quota di risorse del fondo di risultato pari a **€ 1.920,00** alla valorizzazione dell'obiettivo di seguito definito:

Obiettivo: Garantire il coordinamento organizzativo e gestionale della sperimentazione dei percorsi accertativi ex lege del DDD presso l'ambulatorio dedicato.

1. In applicazione dell'art. 100, c. 1, terzo alinea, del contratto integrativo aziendale dd. 19.12.2007, come modificato con accordo dd. 10.07.2012, le parti concordano di destinare una quota di risorse del fondo di risultato pari a **€ 1.920,00** alla valorizzazione dell'obiettivo sopra descritto.

2. Tale obiettivo coinvolge il dirigente infermieristico con rapporto di lavoro esclusivo del DDD.

3. Tenuto conto che, in virtù delle proprie caratteristiche, l'attività è già in fase di svolgimento, la durata dell'obiettivo si intende articolata sull'intero esercizio 2013 e pertanto 01.01.2013 - 31.12.2013.

4. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore è l'elaborazione di un report di attività semestrale (al 30.06.2013 e al 31.12.2013).

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

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

PAR. 4 PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA (ART. 100, C. 1, QUARTO ALINEA CIA DD. 19.12.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)

1. In applicazione dell'art. 100, c. 1, quarto alinea del contratto integrativo aziendale dd. 19.12.2007, 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 paragrafo 2, punto 3 dell'accordo regionale dd. 12 febbraio 2013, gli 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 paragrafo 3, ultimo alinea, pag. 6, dell'accordo regionale dd. 12.02.2013, copia del presente accordo verrà trasmessa alla Direzione Centrale Salute Integrazione socio-sanitaria e politiche sociali.

Trieste, 11 giugno 2013

IL DIRETTORE GENERALE – FIRMATO -

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
CGIL – FIRMATO
FASSID – SINAFO - FIRMATO

Allegato 1

Quantificazione provvisoria Fondo
Retribuzione di Risultato
Dirigenza S.P.T.A. e professioni sanitarie
- esercizio 2013 -

componenti	esercizio 2013
fondo storico produttività	407.403,69
fondo storico prestazione individuale	4.045,14
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione	-147.071,43
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione ex art. 10, punto 3, C.I.A. '03, dal 2001	-10.587,37
trasferimenti al fondo competenze accessorie (ex art. 10, c.2, punto 6, cia dd.01.12.2003), dal 2003	-4.800,00
riduzione art. 47, c. 6 CCNL dd. 08/06/2000	-9.564,64
incremento dotazione organica, ex art. 53 a regime ex art. 11 contratto int. az. dd. 1.12.2003	26.102,10
Riduzione artt. 41-43 CCNL 03/11/2005	-57.871,36
Riduzione per istituzione fondo dirigenti professioni sanitarie ex artt. 41 CCNL '04 e 52 CCNL '05 (tabella 21 contratto integrativo aziendale dd. 19/12/2007 dirigenti professioni sanitarie)	-3.608,60
fondo storico consolidato ex tabella 21 contratto integrativo aziendale dd. 19/12/2007 dirigenti professioni sanitarie	3.901,23
incremento ex art. 11, comma 3 CCNL dd. 05/07/2006	13.384,20
adeguamento fondo ex del. 112/2009	22.492,95
art. 10, c. 1 CCNL 06/05/2010: incremento ex art. 27 CCNL 17/10/2008 dirigenza SPTA	10.792,73
art. 10, c. 1 CCNL 06/05/2010: incremento ex art. 27 CCNL 17/10/2008 dirigenza professioni sanitarie	176,93
art. 10, c. 2 CCNL 06/05/2010: incremento € 120,90 per dirigente in servizio al 31/12/2007 (a decorrere dal 01/01/2009)	7.374,90
fondo storico consolidato	262.170,55
risorse aggiuntive regionali 2013	154.727,46
totale risorse aggiuntive esercizio 2013	154.727,46
quota 1% monte salari 1997 (art. 52, comma 5, lett. B, CCNL dd. 08.06.2000, come confermato dall'art. 51, comma 2, primo alinea CCNL dd. 03.11.2005)	14.885,48
residui fondo di posizione, esercizio 2012	86.398,20
residui fondo accessorie - esercizio 2012	19.739,95
Totale residui esercizio 2012	106.138,15
quota derivante da attività libero professionale 2012 e sperimentazione (ex del 893/99)	1.100,29
FONDO PROVVISORIO RISULTANTE	539.021,93

Allegato 2

Schema riepilogativo di utilizzo delle risorse aggiuntive regionali
- esercizio 2013 -
(Obiettivi prioritari regionali)

Applicazione punto 2 accordo regionale dd. 12.02.2013 - obiettivi prioritari regionali	Strutture/equipe coinvolte	Numero dipendenti coinvolti	Eccedenza oraria prevista (h/persona)	Incentivo previsto - € - (compenso individuale massimo lordo)	Spesa preventivata (€)
Contenimento dei tempi di attesa	DSM	7	30	1.800,00	12.600,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 1 SS Anziani e Residenze	1	30	1.800,00	1.800,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 1 SS Bambini e Adolescenti	2	30	1.800,00	3.600,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 1 SS Consultorio Familiare	2	30	1.800,00	3.600,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 2 SS Anziani e Residenze	1	30	1.800,00	1.800,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 2 SS Bambini e Adolescenti	5	30	1.800,00	9.000,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 2 SS Consultorio Familiare	2	30	1.800,00	3.600,00
1 Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 2 SSD Riabilitazione	1	30	1.800,00	1.800,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 3 SS Anziani e Residenze	1	30	1.800,00	1.800,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 3 SS Bambini e Adolescenti	3	30	1.800,00	5.400,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 3 SS Consultorio Familiare	3	30	1.800,00	5.400,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 4 SS Bambini e Adolescenti	3	30	1.800,00	5.400,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 4 SS Consultorio Familiare	1	30	1.800,00	1.800,00
Contenimento dei tempi di attesa	DISTRETTO 4 SSD Riabilitazione	1	30	1.800,00	1.800,00
2 Contenimento spesa farmaceutica	SC AF	5	30	1.800,00	9.000,00
3 Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS	DDD	7	30	1.800,00	12.600,00
4 Progettualità per il coordinamento delle funzioni condivise tra le aziende ed enti del SSR - disposti Legge n. 38 dd. 15.03.2010. Promozione e consolidamento di azioni integrate di funzioni al fine di prevenire e gestire il dolore e dare corso al mandato della LR 38/2010.	Responsabile SC SIA, dirigenti infermieristici SS distrettuali (SS SID), dirigente infermieristico DSM	6	30	1.800,00	10.800,00
5 personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali.	SC Finanza e Controllo	1	30	1.800,00	1.800,00

Allegato 3

Schema riepilogativo di utilizzo delle risorse del fondo di risultato per altri impieghi
- esercizio 2013 -
(art. 100, c. 1, terzo alinea d.l. n. 112 del 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 - € - (quota individuale lorda)	Spesa preventivata (€)
Garantire il coordinamento organizzativo e gestionale della sperimentazione dei percorsi accertativi ex lege del DDD presso l'ambulatorio dedicato.	DDD	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 -

Fondo disponibile 2013	539.021,93		
obiettivi	risorse regionali	risorse aziendali	totale
obiettivi prioritari regionali	81.000,00	0	81.000,00
produttività strategica	-	15.000,00	15.000,00
altri impieghi	-	1.920,00	1.920,00
obiettivi strategici aziendali	73.727,46	367.374,47	441.101,93
totale	154.727,46	384.294,47	539.021,93



**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
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 -

Centralino 040 3995 111
Fax 040 399 7189

C.F. e P. IVA 00052420320

www.ass1.sanita.fvg.it

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

Allegati: c.s.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo della Dirigenza SPTA recante "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2013. Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa".

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, UIL, FASSID, ANAAO ASSOMED, CIDA FP.

Parte Sindacale – Organizzazioni Sindacale firmatarie: CGIL, CISL.

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza SPTA 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 20 dicembre 2007 è entrato in vigore il contratto integrativo aziendale del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa 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 S.P.T.A. 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. 333 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.

Peraltro, 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 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;

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 **€81.000,00**.

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. 19.12.2007 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. 19.12.2007 e s.m. e i.)

La contrattazione collettiva integrativa ha destinato una quota di risorse del fondo pari a complessivi **€1.920,00** alla valorizzazione dell'obiettivo "*Garantire il coordinamento organizzativo e gestionale della sperimentazione dei percorsi accertativi ex lege del DDD presso l'ambulatorio dedicato*".

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. 19.12.2007 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 (**€441.101,93**).

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 SPTA recante "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2013. Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa"

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE		
MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
MODULO 1.1 - Sezione I		
– Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Voci	Dati parziali	Totali
<u>Risorse storiche consolidate</u>		
fondo storico produttività	407.403,69	
fondo storico prestazione individuale	4.045,14	
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione	-147.071,43	
trasferimenti al fondo retribuzione di posizione ex art. 10, punto 3, CIA '03, dal 2001	-10.587,37	
trasferimenti al fondo competenze accessorie (ex art. 10, c.2, punto 6, cia dd. 01.12.2003)	--4.800,00	
<u>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL/CCRL/CCPL</u>		
riduzione art. 47, c. 6 CCNL dd. 08/06/2000	-9.564,64	
riduzione artt. 41-43 CCNL 03/11/2005	-57.871,36	
incremento ex art. 11, comma 3 CCNL dd. 05/07/2006	13.384,28	
art. 10, c. 1 CCNL 06/05/2010: incremento ex art. 27 CCNL 17/10/2008 dirigenza SPTA	10.792,73	
art. 10, c. 1 CCNL 06/05/2010: incremento ex art. 27 CCNL 17/10/2008 dirigenza professioni sanitarie	176,93	
art. 10, c. 1 CCNL 06/05/2010: incremento € 120,90 per dirigente in servizio al 31/12/2007 (a decorrere dal 01/01/2009)	7.374,90	
<u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>		
incremento dotazione organica, ex art. 53 a regime, ex art. 11 c.i.a. dd. 01/12/2003	26.102,10	
riduzione per istituzione fondo dirigenti professioni sanitarie ex artt. 41 CCNL '04 e 52 CCNL '05 (tabella 21 cia dd. 19/12/2007 dirigenti professioni sanitarie)	-3.608,60	
fondo storico consolidato ex tabella 21 cia dd. 19/12/2007 dirigenti professioni sanitarie	3.901,23	
adeguamento fondo ex del.112/2009	22.492,95	
totale fondo storico consolidato		262.170,55
MODULO 1.2 – Sezione II		
– Risorse variabili		
Risorse aggiuntive regionali 2013	154.727,46	
totale risorse regionali 2013		154.727,46
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)		14.885,48

residui fondo di posizione, esercizio 2012	86.398,20	
residui fondo accessorie, esercizio 2012	19.739,95	
Totale residui esercizio 2012		106.138,15
Quota derivante da attività libero professionale 2012 e sperimentazione (ex del.893/99)		1.100,29
MODULO 1.3 – Sezione III		
– (eventuali) decurtazioni del fondo		
Riduzione del fondo ex art. 9, c. 2 bis D.L.78/2010, convertito nella L.122/2010 – del.483-2011 (Nota 1)	0	
Totale riduzione		0
MODULO 1.4 – Sezione IV		
– Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione		
a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione		262.170,55
b) totale risorse variabili sottoposto a certificazione		276.851,40
c) totale fondo sottoposto a certificazione		539.021,93
MODULO 1.5 – Sezione V –		
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo		Non pertinente

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.

MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
MODULO 2.1 - Sezione I	
– Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	
Nessuna	€0,00
MODULO 2.2 - Sezione II	
– Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
risorse aggiuntive regionali per obiettivi prioritari regionali	€81.000,00
produttività strategica (art. 100, c. 1, secondo alinea cia dd. 19.12.2007)	€15.000,00
ALTRI IMPIEGHI (art. 100, c. 1, terzo alinea cia dd. 19.12.2007)	
obiettivo “Garantire il coordinamento organizzativo e gestionale della sperimentazione dei percorsi accertativi ex lege del DDD presso l’ambulatorio dedicato”	€1.920,00
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA (ART. 100, C. 1, QUARTO ALINEA CIA DD. 12.07.2012)	
produttività collettiva	€441.101,93
Totale	€539.021,93
MODULO 2.3 - Sezione III	
– Destinazioni ancora da regolare	
	€0,00
MODULO 2.4 - Sezione IV	
– Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	
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	€539.021,93
c) totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€0,00
d) totale delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€539.021,93
MODULO 2.5 - Sezione V	
– Destinazioni temporaneamente allocate all’esterno del fondo	
	non pertinente
MODULO 2.6 - Sezione VI	
– Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico- finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	
<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"> - la definizione degli stessi; - dei valori attesi di risultato; - dei rispettivi indicatori. <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>	

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell’anno precedente		
	2013	2012
totale fondo storico consolidato	262.170,55	262.170,55
totale risorse regionali	154.727,46	170.905,93
libera professione	1.100,29	2.165,75
totale residui	106.138,15	119.353,71
monte salari	14.885,48	14.885,48
Totale fondo	539.021,93	569.481,42
Riduzione L.122/2010	Vedi nota 1, modulo 1.3 sezione 3	0
Disponibilità fondo dopo riduzione ex L.122/2010		569.481,42

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. 333 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

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 76 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 € 7.000,00.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. a Cinzia CONTENTO
- FIRMATO -

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