



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 2012.**

**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 19 aprile 2012, tra l'Assessore regionale alla salute e protezione sociale e le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria è stato sottoscritto lo schema di Accordo sull'attribuzione, a favore delle Aziende Sanitarie ed Istituti delle Regione, delle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2012;

che con DGR n. 709 dd. 4.5.2012, la Giunta ha approvato e reso esecutiva l'intesa sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali 2012 sottoscritta in data 19 aprile 2012;

## **rilevato**

che, con il predetto Accordo, le parti regionali hanno provveduto alla quantificazione delle risorse aggiuntive regionali disponibili per l'esercizio 2012 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 31.12.2011;

che, pertanto, la quota disponibile per la Dirigenza Medico Veterinaria del SSR risulta essere pari ad **€ 6.183.864,64**;

## **dato atto**

che la quota di risorse regionali aggiuntive regionali complessivamente assegnata all'A.S.S. n. 1 "Triestina" per l'esercizio 2012 ammonta a **€ 273.064,68**, come da tabella allegata al medesimo accordo;

## **rilevato**

che, come nel 2011, 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 2012 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 punto 3, lett. b) dell'Accordo stabilisce che, secondariamente, le risorse regionali dovranno essere correlate al raggiungimento di obiettivi strategici, di efficienza e di sviluppo, ricavandone miglioramenti quantitativi e qualitativi nelle prestazioni, in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee programmatiche regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali;

### **considerato**

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

### **dato atto 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, stante la situazione attualmente critica della RSA S.Giusto per quanto concerne l'assistenza medica alle persone ricoverate, si è rilevata la necessità di definire un progetto ad hoc che coinvolga, oltre al dirigente di un altro distretto, eccezionalmente anche il dirigente con incarico a tempo determinato, operante presso la medesima struttura;

che, analogamente, 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 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"*;

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. 29.03.2011, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili;

#### **dato atto**

che la retribuzione di risultato "collettiva" relativa all'esercizio 2012 viene erogata a fronte di obiettivi formalmente assegnati al personale e gestita con le regole del vigente Contratto

Integrativo Aziendale debitamente adeguate per effetto dell'entrata in vigore della L. 133/2008 e s.m. e i. e del D.Lgs. 150/09 e s.m. e i.;

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

#### **richiamata**

in merito, la delibera n. 230 dd. 29.06.2012 recante: "*Assegnazione ai centri di responsabilità del budget e degli obiettivi incentivanti per l'anno 2012. Progetto complessivo aziendale*";

#### **accertato**

che tutti gli obiettivi correlati alle risorse della retribuzione di risultato 2012 (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 2011”*, 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 altresì 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);

## **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 2012;

## **dato atto**

che, a tal fine, con le note prot. n. 30940 dd. 12.07.2012 e prot. N° 31263 dd. 16.07.2012, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Medico Veterinaria per attivare la relativa negoziazione;

che, in data 24.07.2012, 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° 32899 dd. 26.07.2012 al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza;

che il Collegio Sindacale, nella seduta del 27 luglio 2012 (verbale n. 16, pag. 67/2012 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° 33390 dd. 30.07.2012;

accertato che il Direttore Generale è assente dal 20 luglio a tutt'oggi;

che in applicazione dell'art. 3, comma 6 del D.Lgs.502/92 e s.m. e i., in caso di assenza o di impedimento del direttore generale, le relative funzioni sono svolte dal direttore amministrativo o dal direttore sanitario su delega del direttore generale o, in mancanza di delega, dal direttore più anziano per età;

che, pertanto, in assenza di delega, le funzioni sono svolte dal Direttore Sanitario.

Tutto ciò premesso,

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

- par. 1, art. 1, c. 7 – seconda parte: **dopo le parole** *“e al personale a tempo determinato.”* **vengono aggiunte le seguenti parole:** (sono esclusi i Responsabili di Struttura Operativa);
- art. 3, seconda parte, obiettivo non prioritario n. 4, punto 3, secondo alinea: **la frase** *“esecuzione di almeno trenta controlli prima e dopo la macellazione, in aggiunta a quelli già previsti dal PAL 2012”*, **viene sostituita dalla seguente:** *“esecuzione di almeno venti controlli prima e dopo la macellazione, in aggiunta a quelli già previsti dal PAL 2012”*

PARAGRAFO 1 - DEFINIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'ESERCIZIO 2012

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 2011”*, emanato dalla competente Direzione Centrale, con nota Prot. N° 7398 dd. 17.04.2012;

2. In applicazione delle citate disposizioni il tetto economico del fondo 2012 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. 483/2011 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 2012.

5. In applicazione delle Linee per la gestione del 2012, 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. Si rinvia a quanto previsto nelle norme finali per la quantificazione definitiva del fondo.

ART. 2. RISORSE DISPONIBILI PER L'ESERCIZIO 2012

1. Il fondo di risultato dell'esercizio 2012 è integrato con le risorse derivanti dall'esercizio dell'attività libero professionale, riferita all'esercizio 2011, secondo le vigenti disposizioni nazionali ed altresì le regole aziendali, per una quota pari a **€10.052,29**.

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 2012 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 2012

1. Le parti prendono atto che le risorse aggiuntive regionali assegnate per l'esercizio 2012 all'A.S.S. n. 1 “Triestina” per il personale della Dirigenza Medico Veterinaria sono complessivamente pari a **€273.064,68**.

2. Le parti prendono atto che gli eventuali residui delle risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2011 vanno ancora debitamente quantificati.

3. In applicazione del punto 3, punto 4, pag. 6 dell'accordo regionale 2012, dd. 19.04.2012, ed altresì del paragrafo 3, punto 3 dell'accordo aziendale dd. 14.11.2011, l'eventuale quota di cui sopra verrà riportata nell'esercizio 2012, 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 3 del medesimo accordo regionale.

#### ART. 4. DEFINIZIONE DEI RESIDUI ESERCIZIO 2011

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).

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 2011*", 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 che conferma altresì 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 (pag. 11, punti 2 e 3).

3. L'Amministrazione comunica, pertanto, i valori dei residui dell'esercizio 2011, derivanti dall'usuale gestione dei fondi contrattuali, come di seguito definiti:

- **€ 129.538,21**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione 2011;
- **€ 15.980,45**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per le indennità accessorie 2011.

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

Per effetto dei punti precedenti, il fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2012, viene quantificato in **€ 556.372,28**, 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 2012 (OBIETTIVI PRIORITARI REGIONALI E OBIETTIVI STRATEGICI - PUNTO 3, LETT. A E B, PAG. 6 ACCORDO REGIONALE DD. 19.04.2012 – ART. 100, C. 1, PRIMO ALINEA CIA DD. 19.12.2007, COME MODIFICATO CON ACCORDO DD. 10.07.2012)**

**ART. 1 REGOLE GENERALI INERENTI GLI OBIETTIVI PRIORITARI REGIONALI (ART. 2) E GLI OBIETTIVI NON PRIORITARI (ART. 3)**

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'Accordo Regionale dd. 19.4.2012 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere impiegate, in via prioritaria, nei filoni regionali individuati con l'Accordo predetto.
2. Condividono pertanto che una parte delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2012, 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 4 filoni regionali, i filoni "*Contenimento dei tempi di attesa*" e "*Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS*" sono attuabili nell'ambito dell'A.S.S. n. 1 "Triestina".
4. In ottemperanza ai principi ispiratori della produttività dei dirigenti medici e veterinari, stabiliti dall'art. 65, c. 4 e seguenti del CCNL '96, la Direzione Generale individua gli obiettivi aziendali correlati alle indicazioni regionali. Detti obiettivi verranno formalizzati con apposito atto.
5. Il perseguimento degli obiettivi su elencati prevede ed impone uno specifico impegno temporale, aggiuntivo rispetto a quello ordinario ("eccedenza oraria").
6. L'entità del maggiore impegno è definita in proporzione all'incentivazione erogata. Le ore così lavorate non saranno oggetto né di recupero né di pagamento, essendo compensate dal valore dell'incentivo erogato.
7. Si conviene che gli obiettivi vengano attribuiti esclusivamente al personale dirigente a tempo indeterminato 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 (sono esclusi i Responsabili di Struttura Operativa).
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.
11. I dirigenti sono tenuti a perseguire gli obiettivi assegnati alla propria struttura o, all'interno della propria struttura, per singola disciplina.
12. 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 2011, gli obiettivi che hanno la caratteristica della continuità, definiti nell'ambito dei progetti

prioritari regionali, decorrono dal **01.01.2012** (Obiettivi prioritari 1, 2). Per gli altri obiettivi non prioritari, la decorrenza e la durata sono stabilite nel singolo articolo dedicato all'obiettivo.

13. Alfine, alla luce dei criteri qui condivisi, le parti stabiliscono che le **risorse aggiuntive regionali 2012**, da impegnare negli **obiettivi prioritari regionali sono pari a € 90.840,00**. in applicazione del punto 3, lett. b), pag. 6 dell'accordo regionale dd. 19.04.2012 una quota di risorse pari a **€ 24.540,00** viene destinata ad obiettivi strategici in collegamento con gli obiettivi contenuti nelle linee regionali e trasfusi nei piani attuativi aziendali, dei 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**.

14. Sempre in applicazione del citato punto 3, lett. b), pag. 6 dell'accordo regionale dd. 19.04.2012, le risorse aggiuntive regionali rimanenti e pari alla differenza tra la quota assegnata (**€ 273.064,68**) e la quota di cui al presente comma (**€ 118.000,00**) e pari a **€ 155.064,68**, vengono impegnate per il finanziamento degli obiettivi strategici aziendali di cui al successivo paragrafo 4 ed utilizzate secondo le regole della produttività collettiva.

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

16. 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.

17. Il numero delle ore svolte in "eccedenza oraria" verrà d'ufficio eliminato dai crediti orari dei dirigenti, in misura forfetaria e desunto dal rapporto fra l'incentivo erogato ed un valore orario, ispirato dalla tariffa delle consulenze di cui al CCNL 3.11.2005, art. 14 e mantenuto costante rispetto alle tariffe simili applicate nell'esercizio 2011 stabilito in **60,00 €/ora**.

18. 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**).

19. La delibera di approvazione delle schede degli obiettivi, correlate alle risorse aggiuntive regionali 2012, 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 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, è quello correlato a (par. 2, punto 2 accordo regionale dd. 19.04.2012):

- a. mantenimento dell'incremento del valore della produzione del 2011, al netto delle prestazioni aggiuntive remunerate nel 2011, anche nel 2012 relativamente alle aree/settori già interessati dagli obiettivi incentivati con la precedente Intesa;
- b. in alternativa, all'incremento del valore della produzione nel 2012 rispetto all'anno 2011, al netto delle prestazioni aggiuntive già remunerate per il 2011, per quei settori/aree non interessati nel 2011; detto incremento viene valorizzato secondo le tariffe vigenti e viene riconosciuto alla dirigenza sanitaria in base all'apporto prestato al raggiungimento dell'obiettivo incrementale di cui sopra.

5. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.920,00**, per i dirigenti del DSM e dei Distretti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo, e ridotto rispetto alle quote applicate nell'esercizio 2011 con riferimento alla medesima attività. Per i dirigenti del CCV, coinvolti nella realizzazione del presente obiettivo, il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 2.280,00**, per valorizzare la maggiore disponibilità per le visite urgenti derivante dall'apertura del servizio sulle 12 ore.

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

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

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

3. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, è quello correlato alla produzione di 4 procedure formalizzate per tutti i servizi delle tossicodipendenze di area vasta.

4. 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. 19.04.2012, 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 13 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 **€ 24.540,00** vengono impegnate per la valorizzazione degli obiettivi di seguito definiti.

OBIETTIVO NON PRIORITARIO 1: *CONTENIMENTO E GOVERNO DELLA SPESA FARMACEUTICA TERRITORIALE E PROMOZIONE DELL'APPROPRIATEZZA PRESCRITTIVA (PAL 2012, PAG. 43).*

1. Tenuto conto dell'esigenza di contenere e governare la spesa farmaceutica dei farmaci oncologici ad alto costo, si rende necessario un utilizzo maggiore dei farmaci biosimilari, aumentando in numeri di unità posologiche somministrate.

2. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, – disciplina oncologia - della SC Centro Sociale Oncologico.

3. Si condivide che l'indicatore inerente il raggiungimento dell'obiettivo è il consumo di farmaci biosimilari.
4. Il presente progetto decorre dal 01.01.2012 e si conclude il 31.12.2012.
5. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 900,00**, per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

OBIETTIVO NON PRIORITARIO 2: CONTENIMENTO E GOVERNO DELLA SPESA FARMACEUTICA TERRITORIALE E PROMOZIONE DELL'APPROPRIATEZZA PRESCRITTIVA (PAL 2012, PAG. 43): PARTECIPAZIONE ALLA FASE SPERIMENTALE DEL LABORATORIO ESSETI.

1. Tenuto conto dell'esigenza di contenere e governare la spesa farmaceutica territoriale, l'Azienda ha sviluppato due progetti all'interno del Laboratorio ESSETI rivolti all'uso appropriato dei farmaci cardiologici e diabetologici e all'incremento dell'uso dei farmaci a brevetto scaduto.
2. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, dei Distretti, non coinvolti in altri progetti regionali.
3. Si condivide che i risultati attesi, in riferimento agli indicatori sono:
  - incremento, rispetto a dicembre 2011, degli indicatori di programmazione del DL78/2010;
  - incremento, rispetto al 2011, delle prescrizioni di ipoglicemizzanti: Acarbosio, Pioglitazone, Metformina;
  - riduzione delle prescrizioni di Sulfaniluree;
  - incremento, rispetto al 2011, dell'1% delle prescrizioni di farmaci a brevetto scaduto.
4. I risultati si devono intendere riferiti a quelli ottenuti dai MMG afferenti ai rispettivi Distretti.
5. Il raggiungimento dei risultati verranno valutati con riferimento al periodo 01/01/2012 – 31/12/2012
6. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.920,00**, per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo.

OBIETTIVO NON PRIORITARIO 3: ASSICURARE LA TERAPIA DEL DOLORE E LE CURE PALLIATIVE DOMICILIARI (LINEA N. 1.3.3.5 CURE PALLIATIVE, PAG. 46 PAL)

1. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, della SS Anziani e Residenze del Distretto 1.
2. Si condivide che i risultati attesi, in riferimento agli indicatori, consistono in:
  - seguire almeno 10 pazienti in fase terminale a domicilio, beneficiando delle cure palliative;
  - effettuare almeno 10 accessi domiciliari per paziente.
3. Il presente progetto decorre dal 01.01.2012 e si conclude il 31.12.2012.
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.

OBIETTIVO NON PRIORITARIO 4: VERIFICA DEL BENESSERE DEI SUINI ALLEVATI E MACELLATI IN AMBITO FAMILIARE (LINEA N. 1.3.2.7 SICUREZZA ALIMENTARE E SANITÀ PUBBLICA VETERINARIA, PAG. 36 PAL)

1. Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente veterinario, con rapporto di lavoro esclusivo, 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 familiare, 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 30.09.2012;
  - esecuzione di almeno venti controlli prima e dopo la macellazione, in aggiunta a quelli già previsti dal PAL 2012.
4. Il presente progetto decorre dal 01.08.2012 e si conclude il 31.12.2012.
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. 19.12.2007, 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 **€ 8.580,00** 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**

Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, con incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs. 502/1992 della SS Sistema 118.

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

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 1.05.2012 ed il 31.12.2012.

Il compenso individuale lordo massimo per detto obiettivo viene stabilito in **€ 1.920,00** per i dirigenti coinvolti nell'attività e ridotto rispetto alle quote applicate nell'esercizio 2011 con riferimento al medesimo obiettivo.

**Obiettivo 2:** *MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE DEL CANCRO DELLA MAMMELLA ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DELL'ADESIONE CONSAPEVOLE.*

Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, della SC CSO.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, consiste nel riuscire a sottoporre allo screening mammografico l'80% delle donne seguite dai CSM di età compresa tra i 49 e i 69 anni.

Il presente progetto decorre dal 01.08.2012 e si conclude il 31.12.2012.

Il compenso individuale lordo massimo per detto obiettivo viene stabilito in **€ 900,00** per i dirigenti coinvolti nell'attività di cui al presente obiettivo.

**Obiettivo 3:** *ASSICURARE ADEGUATA ASSISTENZA MEDICA PRESSO LA RSA S. GIUSTO.*

Tale obiettivo coinvolge il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro esclusivo, delle SS Anziani e Residenze dei Distretti 2 e 3 ad eccezione del Responsabile della SS Anziani e Residenze del Distretto 2, in quanto già coinvolto nell'obiettivo "*Contenimento dei tempi di attesa*".

Per ragioni di criticità derivanti dall'esigenza di garantire l'assistenza medica nella struttura residenziale, l'obiettivo coinvolge eccezionalmente 1 dirigente medico a tempo determinato operante nella struttura stessa.

Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, consiste nell'aumento delle azioni di monitoraggio delle condizioni cliniche degli accolti in RSA S.Giusto, rispetto al corrispondente periodo del 2011.

Il presente progetto decorre dal 01.08.2012 e si conclude il 31.12.2012.

Il compenso individuale lordo massimo per detto obiettivo viene stabilito in **€ 1.920,00** per i dirigenti coinvolti nell'attività di cui al presente obiettivo.

**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. 19.12.23007, 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 2012 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 2012**

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. 19.04.2012, gli eventuali importi residui di risorse regionali aggiuntive assegnate per l'esercizio 2012 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 2012, eventualmente adeguato, in sede di bilancio consuntivo, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010. nonché del documento regionale sull'interpretazione delle disposizioni di cui alla suddetta legge - nota Prot. N° 22870 dd. 29.12.2010 della DCSIPS, come confermato dal documento recante: "*Direttive, criteri, modalità ed elementi economico finanziari per la redazione del bilancio di esercizio 2011*", emanato dalla competente Direzione Centrale, con Nota Prot. N° 7398 dd. 17.04.2012.
2. In applicazione del punto 3, ultimo alinea, pag. 7, dell'accordo regionale dd. 19.4.2012, copia del presente accordo verrà trasmessa alla Direzione Centrale Salute Integrazione sociosanitaria e politiche sociali.

Trieste, 31 luglio 2012

PER IL DIRETTORE GENERALE - FIRMATO

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

Quantificazione Fondo  
Retribuzione di Risultato  
Dirigenza Medico Veterinaria  
**esercizio 2012**

componenti	esercizio 2012
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
<b>art. 11, c. 1 CCNL 06/05/2010</b> incremento ex art. 26 c. 2, secondo alinea CCNL 17/10/2008	22.722,14
<b>art. 11, c.2 CCNL 06/05/2010</b> 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 2012	273.064,68
altri trasferimenti ex CCNL	0,00
<b>residui esercizi precedenti</b>	
retribuzione di posizione esercizio 2011	129.538,21
competenze accessorie 2011	15.618,93
<b>totale residui esercizi precedenti</b>	<b>145.157,14</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>556.010,76</b>
più, con riparto specifico:	
quota da libera professione 2011	<b>10.052,29</b>
RIDUZIONE PROVVISORIA L. 122/2010 (DEL.483/2011)	-2.915,46

## Allegato 2

Schema riepilogativo di utilizzo delle risorse aggiuntive regionali  
- esercizio 2012 -  
(Obiettivi prioritari regionali e obiettivi strategici)

	<b>Applicazione punto 3 lett. a) e b) accordo regionale dd. 19.04.2012 - Obiettivi regionali prioritari e strategici</b>	<b>Strutture/equipe coinvolte</b>	<b>Numero dipendenti coinvolti</b>	<b>Eccedenza oraria (h/persona)</b>	<b>Incentivo previsto - €- (compenso individuale massimo lordo)</b>	<b>Spesa preventivata (€)</b>
1	Contenimento tempi di attesa	DSM	15	32	1.920,00	28.800,00
		DISTRETTO 1	3	32	1.920,00	5.760,00
		DISTRETTO 2	3	32	1.920,00	5.760,00
		DISTRETTO 3	3	32	1.920,00	5.760,00
		DISTRETTO 4	7	32	1.920,00	13.440,00
		CCV	9	38	2.280,00	20.520,00
2	Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS	DDD	6	30	1.800,00	10.800,00
3	Contenimento e governo della spesa farmaceutica territoriale e promozione dell'appropriatezza prescrittiva (pal 2012, pag. 43)	CSO	3	15	900,00	2.700,00
4	Contenimento e governo della spesa farmaceutica territoriale e promozione dell'appropriatezza prescrittiva (pal 2012, pag. 43): partecipazione alla fase sperimentale del laboratorio eseti.	DISTRETTO 1	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 2	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 3	3	32	1.920,00	5.760,00
		DISTRETTO 4	1	32	1.920,00	1.920,00
5	Assicurare la terapia del dolore e le cure palliative domiciliari (Linea n. 1.3.3.5 Cure palliative, pag. 46 PAL)	DISTRETTO 1	1	32	1.920,00	1.920,00
6	Verifica del benessere dei suini allevati e macellati in ambito familiare (Linea n. 1.3.2.7 Sicurezza alimentare e sanità pubblica veterinaria, pag. 36 PAL)	DIP	7	20	1.200,00	8.400,00

**Allegato 3**

Schema riepilogativo di utilizzo delle risorse del fondo di risultato per altri impieghi  
 - esercizio 2012 -  
 (art. 100, c. 1, terzo alinea cia 19.12.2007 e s.m. e i.)

	<b>Altri impieghi (Art. 100, c.1, terzo alinea accordo dd. 10/07/2012)</b>	<b>Strutture/equipe coinvolte</b>	<b>Numero dipendenti coinvolti</b>	<b>Eccedenza oraria (h/persona)</b>	<b>Incentivo previsto - €- (compenso individuale massimo lordo)</b>	<b>Spesa preventivata (€)</b>
1	Copertura grandi eventi ed emergenze	SS 118	1	32	1.920,00	1.920,00
2	Miglioramento della performance del cancro della mammella attraverso la promozione dell'adesione consapevole.	CSO	1	15	900,00	900,00
3	Assicurare adeguata assistenza medica presso la RSA S. Giusto	DISTRETTO 2	2	32	1.920,00	3.840,00
		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 2012 -

<b>Fondo disponibile 2012</b>	556.010,76		
<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	-	8.580,00	8.580,00
obiettivi strategici aziendali	155.064,68	259.366,08	414.430,76
	<hr/>		
	<b>totale</b>	<b>273.064,68</b>	<b>282.946,08</b>
			<b>556.010,76</b>