

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA  
**Azienda Sanitaria Universitaria  
Integrata di Trieste**



AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA INTEGRATA DI TRIESTE  
29 SET. 2017  
Prot. n. 9323 /GEN/III/2/ L

TRA

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(NOMINATO CON DPRG N. 090/PRES. DD. 28/04/2016)

E

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**  
COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 2, CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DELL' 8.06.2000

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

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

**DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA  
RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE.**

**ART. 10 CCNL 06.05.2010**

**- PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E  
AMMINISTRATIVA -**

## Premesso

che l'art. 4 del CCNL 03.11.2005 del personale della Dirigenza dei ruoli Sanitario, Professionale Tecnico e Amministrativo (SPTA) prevede la contrattazione collettiva integrativa in ordine alla distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. artt. 49, 50 e 51 del medesimo CCNL e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

che è altresì prevista, in sede di contrattazione integrativa, la determinazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 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*...;

**dato atto** che, in applicazione della L.R. 17/2014, con deliberazione della Giunta regionale n. 679 dd. 22.04.2016 è stata disposta, a decorrere dal 01.05.2016, l'istituzione dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (A.S.U.I.TS), dall'incorporazione dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste da parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina";

**rilevata** pertanto la necessità di addivenire alla regolamentazione unica per l' A.S.U.I.TS di una serie di materie previste specificamente dai CC.NN.LL. anche in relazione ai criteri generali per la distribuzione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato;

**accertato** quindi che vi sono tutti gli elementi per procedere alla negoziazione in ordine alla definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale;

**dato atto** che, a tal fine, con nota Prot. N° 4935/GEN.III.3.L3 dd. 22.06.2017, si è provveduto a convocare la Delegazione di Parte Sindacale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa per attivare la relativa negoziazione in data 29.06.2017.

che in data 29.06.2017, le parti hanno sottoscritto la relativa ipotesi di accordo;

che, in applicazione del CCNL 03.11.2005, come adeguato dall'art. 40, c. 3 *sexies* del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i., detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota prot. n. 5769 dd. 4.07.2017 al Collegio Sindacale dell'ASUI TS per le verifiche di competenza;

che, il Collegio, nella seduta del 14.09.2017, sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;

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° 8914 dd. 21.09.2017.

Tutto ciò premesso,

le parti, prima di procedere alla sottoscrizione del testo, prendono atto della necessità di correggere i seguenti errori materiali:

- Art. 4, comma 5 dopo la parola "obbligatorio" vanno aggiunte le seguenti parole "*e di utilizzo in forma cumulata della riserva oraria di cui all'art. 14, c. 4 del CCNL 03.11.2005*";
- Art. 4, comma 5, quinto alinea l'articolo di riferimento è il 33 e non il 3;
- Art. 4, comma 8 dopo la parola "orario" vanno aggiunte le seguenti parole "*superiore a 20 ore*".

Al termine, le parti sopra citate sottoscrivono il contratto nel testo che segue

# **FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

## **CAPO I - PRINCIPI E FINANZIAMENTO**

### **Art. 1 - Principi generali**

1. I criteri generali per la gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale vengono definiti, in coerenza con i principi introdotti, anche nel riconoscimento degli incentivi, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i., fermo restando il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria.
2. Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale è regolato dall'art. 10 del CCNL 06.05.2010 – Il biennio economico, nonché dalle norme vigenti in materia e dagli accordi regionali relativi alle risorse finanziarie aggiuntive previste dall'art. 52, comma 7 del CCNL 08.06.2000.
3. La retribuzione di risultato del personale dirigente è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture.
4. Le parti condividono il principio per cui le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono assegnabili al personale della dirigenza SPTA, nel rispetto delle risorse disponibili, in relazione agli obiettivi strategici aziendali, ai criteri stabiliti dagli accordi regionali e agli obiettivi analitici assegnati alle diverse articolazioni aziendali.
5. Nel rispetto delle disposizioni sopra citate, il presente contratto integrativo stabilisce quindi i principi del riparto del fondo fra le diverse articolazioni aziendali e fra il personale.
6. In base all'art. 4, c. 1, del CCNL dd. 17.10.2008, l'individuazione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ed il loro concreto impiego sono stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale con cadenza annuale.
7. Gli importi che risultano annualmente disponibili, a consuntivo, nei fondi di cui agli artt. 25 e 26 del CCNL 17.10.2008, confermati dagli artt. 8 e 9 del CCNL 06.05.2010, sono assegnati al presente fondo per il medesimo esercizio, ai sensi dell'art. 52, c. 4, lett. c) del CCNL dd. 08.06.2000, come confermato, da ultimo, dall'art. 10 del CCNL 06.05.2010, e non si storicizzano nello stesso.

### **Art. 2 – Finanziamenti particolari**

1. In applicazione dell'art. 52, c. 5, lett. a) del CCNL 08.06.2000, come confermato dai successivi CC.NN.LL., il fondo per la retribuzione di risultato è incrementato dalle risorse derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 e s.m. e i., per le ipotesi da essa previste. L'incremento riguarda il fondo dell'esercizio di riferimento e non si storicizza.
2. L'attivazione del predetto articolo è vincolata alla formale sottoscrizione di specifiche convenzioni con privati, in cui il personale dirigente è chiamato a prestazioni a favore di terzi.
3. Le prestazioni possono essere rese di regola al di fuori dell'orario di servizio.
4. Nel caso di cui al comma precedente, il 50% dei ricavi netti derivanti dall'attività convenzionata, dedotti i costi aziendali, compete al personale dirigente che ha erogato le prestazioni fuori orario.
5. Qualora i rapporti siano instaurati con pubbliche amministrazioni, il personale dirigente è destinatario della normativa stabilita dall'art. 58 del CCNL 08.06.2000.

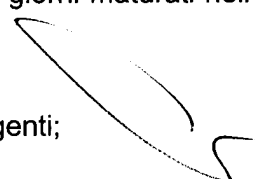
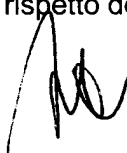
## **CAPO II – RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLETTIVA**

### **Art. 3 – Progetto Complessivo Aziendale – Obiettivi di budget.**

1. La retribuzione di risultato collettiva è finalizzata a incentivare il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva (negoiazione di budget), dalla Direzione Generale con i dirigenti responsabili dei singoli servizi aziendali, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite ai servizi stessi e devono essere di regola in sintonia con quelli del personale delle altre aree contrattuali.
2. L'istituto della retribuzione di risultato collettiva coinvolge il personale della dirigenza dei ruoli SPTA, in quanto impegnato nel raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle strutture e servizi di appartenenza, e riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, sulla base di quote costanti per tutto il personale dell'articolazione di appartenenza, indipendentemente dall'incarico assegnato.
3. La parte del fondo destinata alla retribuzione di risultato collettiva viene ripartita fra tutte le articolazioni aziendali in cui è presente personale dirigente dei ruoli SPTA. La quota viene determinata in modo uniforme, in base all'entità del fondo e al numero dei dirigenti SPTA in forza nel corso dell'esercizio.
4. La quota del fondo definibile come valore unitario discende dal rapporto tra il fondo disponibile e il totale delle quote individuali previsto nell'esercizio.
5. L'attribuzione degli obiettivi ed i parametri di valutazione, determinati con atto formale dell'azienda, sono comunicati preventivamente a tutto il personale dirigente del servizio da parte del Responsabile.

### **Art. 4 – Valutazione dei risultati**

1. Gli obiettivi definiti dalla negoziazione di budget devono essere misurabili e prevedere indicatori facilmente quantificabili, al fine di garantire la massima obiettività di giudizio e consentire una valutazione che possa individuare con chiarezza il livello di raggiungimento dell'obiettivo.
2. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, e deve essere presentata alla Direzione Generale, di norma, entro il trimestre dell'anno successivo a cura dei Responsabili dei servizi e previa valutazione delle Direzioni competenti.
3. La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi viene eseguita conclusivamente da parte dell'organismo di valutazione nel tempo vigente, che ne comunicherà i risultati all'Azienda per la relativa formalizzazione e liquidazione.
4. I dirigenti responsabili sono tenuti ad aggiornare periodicamente il personale sull'andamento degli obiettivi/progetti in cui lo stesso è coinvolto.
5. Gli importi incentivanti gli obiettivi di budget vengono erogati secondo i criteri di cui al successivo articolo 5, sulla base ed in proporzione dell'apporto partecipativo del dirigente nei giorni di effettivo lavoro (prestazione lavorativa), che in ogni caso devono essere almeno 45 nell'anno solare (o ridotti in proporzione in caso di minore periodo di valenza progettuale), comprese le giornate di missione/trasferta, di aggiornamento professionale obbligatorio e di utilizzo in forma cumulata della riserva oraria di cui all'art. 14, c. 4 del CCNL 03.11.2005. Al di sotto di tale soglia l'apporto del dirigente alla produttività collettiva correlata agli obiettivi di budget non si considera sufficientemente significativo e dunque non dà diritto alla corresponsione del relativo incentivo. La quota incentivante viene rapportata ai giorni in cui il dirigente ha effettivamente lavorato (giorni di effettiva presenza in servizio), considerando comunque utili, oltre la soglia dei 45 giorni, le seguenti situazioni:
  - ferie e festività soppresse dell'anno corrente, nel limite dei giorni maturati nell'anno o nel minore periodo di riferimento;
  - riposo biologico per esposizione a rischio radiologico;
  - riposi compensativi e recuperi orari, nel rispetto dei limiti vigenti;



- permessi retribuiti per donazione di sangue o midollo osseo;
- permessi retribuiti di cui all'art. 33, c. 3, L. 104/1992;
- congedo obbligatorio per maternità/paternità.

6. L'esito positivo della valutazione annuale individuale dei risultati raggiunti rappresenta la condizione per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei dirigenti (art. 27, c. 2, CCNL/2005), oltre a concorrere alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e alle altre finalità contrattualmente previste (art. 27, c. 3, CCNL/2005).

7. Ai sensi dell'art. 62, c. 3 del CCNL 5.12.1996, la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 dello stesso CCNL per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

8. Eventuali situazioni di debito orario superiore a 20 ore alla data del 31 dicembre determinano la non corresponsione del trattamento incentivante riferito agli obiettivi di budget e la predisposizione di un piano di rientro da attuarsi entro il primo trimestre dell'anno successivo.

### **Art. 5 – Liquidazione**

1. La quota di retribuzione di risultato assegnata ai dirigenti della singola articolazione di appartenenza rappresenta l'entità del compenso da erogare, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, stabilito dalla valutazione finale e formale aziendale.

2. Vengono stabilite le seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi per la liquidazione della retribuzione di risultato:

- tra 0 e 49% non viene erogato alcun importo
- tra 50% e 90% si assegna un importo in percentuale di pari proporzione
- tra 91% e 100% si attribuisce il 100% della quota di competenza.

3. In applicazione dell'art. 11, c. 4 del CCNL 05/07/2006, le parti concordano che al personale vengano erogati degli acconti, con le modalità di seguito indicate, previa validazione dell'organismo di valutazione in merito allo stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi, nel limite del 50% del budget e comunque in percentuale non superiore a quella risultante dal monitoraggio periodico:

- 1° quota nel corso del III trimestre dell'esercizio, fino al 25% del budget;
- 2° quota nel corso del I trimestre dell'esercizio successivo, fino al 50% del budget, tenuto conto della quota precedentemente erogata.

4. Il saldo finale va erogato dopo l'atto formale aziendale di approvazione degli esiti di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, e a seguito dell'adozione del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento, con congruaggio degli importi erogati a titolo di acconto, indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo.

## **CAPO III - UTILIZZI DEL FONDO**

### **Art. 6 – Impieghi**

1. Le risorse determinate annualmente vengono assegnate secondo le seguenti regole generali:

#### **1.1 IMPIEGHI STABILITI DA ACCORDI REGIONALI**

Qualora gli accordi regionali stabiliscano impieghi specifici di tutte o parte delle risorse messe a disposizione, le modalità concrete di individuazione dei destinatari e di quantificazione dei compensi sono stabilite in sede di contratto annuale, fatte salve specifiche disposizioni regionali.

#### **1.2 RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

All'interno delle risorse disponibili nello specifico fondo vengono individuati i seguenti impieghi:



a. RETRIBUZIONE DI RISULTATO – STRATEGICA

Una quota di risorse del fondo 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 retribuzione di risultato strategica.

La quota di risorse assegnate annualmente alla retribuzione di risultato strategica è, di regola, pari **€ 20.000,00**.

La retribuzione di risultato strategica viene attribuita al personale dirigente, a fronte di obiettivi d'equipe assegnati dalla Direzione Strategica, ed inerenti i processi rilevanti per le attività aziendali.

Una quota della retribuzione di risultato strategica può altresì essere utilizzata dal Direttore Generale per incentivare il raggiungimento di specifici progetti/obiettivi individuali ovvero secondo i fattori di valutazione di cui all'art. 63, comma 3, lettere a) - i) del CCNL 05.12.1996.

L'importo viene erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati raggiunti 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 individuati e assegnati con il Progetto Complessivo Aziendale, e valorizzati con la retribuzione di risultato collettiva, per una percentuale superiore al 90% (percentuale che consente l'erogazione del 100% della quota di retribuzione di risultato correlata agli obiettivi di budget), e ad una valutazione positiva dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento.

Il riconoscimento dell'incentivo non può in alcun caso costituire una duplicazione di benefici in relazione a obiettivi o progettualità che costituiscono oggetto di riconoscimento economico ad altro titolo.

La quota individuale lorda attribuita al dirigente coinvolto negli obiettivi (equipe o individuali) non potrà essere superiore a **€ 5.000,00**.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla retribuzione di risultato per l'esercizio di riferimento.

b. FONDO CRITICITÀ

Una quota pari a **€ 20.000,00** viene destinata a finanziare progetti obiettivo che si rendano necessari ed ulteriori rispetto a quelli già negoziati in sede di budget, per far fronte a contingenti condizioni di criticità che si verificano in corso d'anno e mettano concretamente in difficoltà la funzionalità di specifiche aree o servizi/unità operative. Per le suddette finalità, il Direttore Generale può disporre, nel limite delle risorse disponibili e dandone informazione alla Delegazione Sindacale, l'assegnazione di una quota incentivante ai componenti delle equipe individuate.

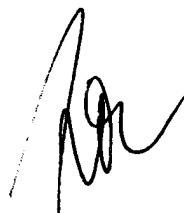
La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi ad opera dell'organismo di valutazione costituisce condizione per l'erogazione delle quote incentivanti previste.

La quota di risorse del fondo criticità è incrementabile su base annua in sede di contrattazione integrativa aziendale, tenuto conto delle risorse complessivamente disponibili.

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse disponibili, il residuo rientra nell'ambito della disponibilità delle risorse relative alla retribuzione di risultato per l'esercizio di riferimento.

c. ALTRI IMPIEGHI

In sede di contratto integrativo annuale, le parti possono altresì stabilire utilizzazioni specifiche di parte delle risorse disponibili nel fondo, a fronte del raggiungimento di obiettivi predefiniti e risultati all'uopo individuati.



d. PROGETTO COMPLESSIVO AZIENDALE/OBIETTIVI DI BUDGET – RETRIBUZIONE DI RISULTATO COLLETTIVA

La quota del fondo, rimanente dopo gli impieghi predetti, è destinata a finanziare la retribuzione di risultato correlata agli obiettivi di budget definiti nel Progetto Complessivo Aziendale.

**CAPO IV – NORME FINALI E TRANSITORIE**

**Art. 7 – Norma programmatica**

1. Le parti si riservano di valutare la possibilità di finalizzare una parte delle risorse del fondo di risultato alla valorizzazione del personale dirigente, che, ai sensi dell'art.18, commi 1, 2, 3 e 4 del CCNL 08.06.2000 e s.m. e i., nel corso dell'esercizio sostituisce per oltre due mesi continuativi il titolare assente per ferie, malattia o altro impedimento ovvero cessato dal servizio.

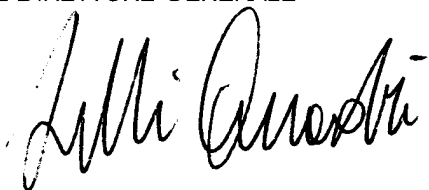
2. Il confronto sul tema verrà avviato tenuto conto della nuova configurazione degli incarichi derivante dall'adozione dell'atto aziendale.

**Art. 8 - Clausola di salvaguardia**

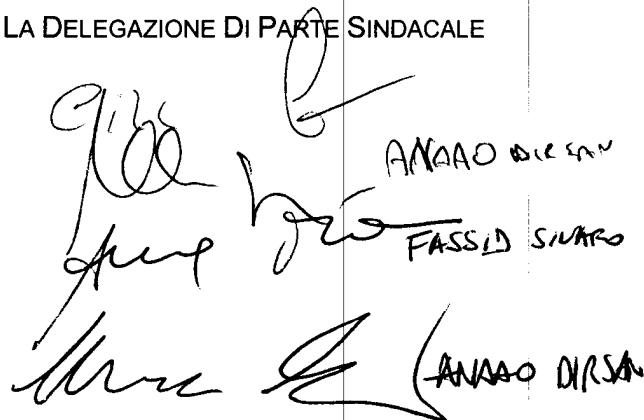
1. Il presente accordo ha valenza ultrannuale fermo restando la facoltà delle delegazioni trattanti di apportarvi modifiche in sede annuale relativamente alle finalizzazioni delle risorse e all'entità delle stesse.

Trieste, 27 Settembre 2017

IL DIRETTORE GENERALE



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE



ANAO DIRSA  
FASIS SIVARO  
ANAO DIRSA

