



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, 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

**ACCORDO SULLA GESTIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO. ESERCIZIO 2012.**

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 17 aprile 2012, tra l'Assessore regionale alla salute e protezione sociale 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 2012;

che con DGR n. 710 dd. 4.5.2012, la Giunta Regionale ha approvato e reso esecutiva l'intesa sull'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali 2012 sottoscritta in data 17 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 Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del SSR risulta essere pari ad **€ 1.146.871,63**;

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 **€ 163.838,80**, 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 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 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, 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. 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. 17.04.2012, 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 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 nota Prot. n. 30939 dd. 12.07.2012 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 20.07.2012, 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° 32442 dd. 24.07.2012 al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza;

che il Collegio Sindacale, nella seduta del 27 luglio 2012 (verbale n. 16, pag. 68/2012 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. 1 – art. 4, c. 1 prima parte – par. 6, punto 2: **dopo le parole** “emanato dalla competente Direzione Centrale, **vengono aggiunte le parole**, “con nota Prot. N° 7398 dd. 17.04.2012”;
- par. 1, art. 1, c. 7 – seconda parte: **dopo le parole**. “e al personale titolare di incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs.502/92 e s.m. e i.” **vengono aggiunte le seguenti parole**: “e, solo per motivate ed eccezionali ragioni di servizio correlate al raggiungimento dell'obiettivo, ai responsabili di struttura complessa (sono esclusi i Responsabili di Struttura Operativa)”
- par. 1, art. 2, – seconda parte, obiettivo prioritario 4, punto 3: **tra le parole** “per la responsabile della SC SIA” e le parole “e delle SS distrettuali (SS SID)”, **viene inserito il seguente inciso** “eccezionalmente coinvolta in quanto funzionalmente necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo”.

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. 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. 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.

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 **€ 2.902,11**.
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 2011 presenti un avanzo di amministrazione, oppure si chiuda in pareggio, ovvero in caso di realizzazione annuale di programmi quantitativi di attività del personale concordati tra Regioni e singole aziende finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

ART. 3 RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 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 S.P.T.A. sono complessivamente pari a **€ 163.838,80**.
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 2 dell'accordo regionale 2012, dd. 17.04.2012, 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 2 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 "FONDI CONTRATTUALI" del citato documento regionale dd. 29.12.2010).
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 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:
 - **€93.491,08**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per la retribuzione di posizione 2011;
 - **€25.863,17**, correlati a risorse non spese nell'ambito del fondo per le competenze accessorie 2011.

ART. 5. QUANTIFICAZIONE PROVVISORIA DEL FONDO DI RISULTATO

1. Per effetto dei punti precedenti, il fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2012, viene quantificato provvisoriamente in **€ 563.151,19**, 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 2012 (OBIETTIVI PRIORITARI REGIONALI – PUNTO 2, LETT. A, ACCORDO REGIONALE DD. 17.04.2012 – 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

1. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'Accordo Regionale dd. 17.4.2012 rispetto alle risorse aggiuntive regionali che devono essere impiegate, in via prioritaria, negli obiettivi 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 prioritari indicati dalla Regione.
3. A tal fine, le parti danno atto che rispetto ai 5 filoni regionali, tutti i filoni previsti - "*Contenimento dei tempi di attesa*", "*Contenimento spesa farmaceutica*" e "*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").
6. L'entità del maggiore impegno è definita in proporzione all'incentivazione erogata. Le ore così lavorate non saranno oggetto né di recupero né di pagamento, essendo compensate dal valore dell'incentivo erogato.
7. Si conviene che gli obiettivi correlati ai filoni regionali vengano attribuiti esclusivamente al personale dirigente a tempo indeterminato e pieno e al personale titolare di incarico ex art. 15 *septies* D.Lgs.502/92 e s.m. e i. e, solo per motivate ed eccezionali ragioni di servizio correlate al raggiungimento dell'obiettivo, ai responsabili di struttura complessa. (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 nel successivo articolo 2 e distinti per singolo obiettivo.
9. I nominativi così individuati vengono formalmente comunicati alla Direzione Sanitaria e indicati nella schede di definizione degli obiettivi approvate con specifica deliberazione.
10. Qualora sia necessario individuare altri nominativi per esigenze sostitutive e/o organizzative ciò sarà consentito previa deliberazione.
11. I dirigenti sono tenuti a perseguire gli obiettivi assegnati alla propria struttura.

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 e 3 di cui al successivo articolo 2). Gli obiettivi prioritari 4 e 5 di cui al successivo articolo 2 decorrono dal **01.06.2012**.
13. Alfine, alla luce dei criteri qui condivisi, le parti stabiliscono che le **risorse aggiuntive regionali 2012**, da impegnare nei predetti **obiettivi prioritari regionali**, sono quantificate **presuntivamente** in **€90.000,00**. Le risorse aggiuntive regionali rimanenti e pari alla differenza tra la quota assegnata (**€163.838,80**) e la quota di cui al presente comma (**€90.000,00**) e pari a **€73.838,80**, 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. 17.04.2012).
14. L'importo verrà erogato a consuntivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, da parte dell'Organismo di Valutazione al tempo vigente, sulla base ed in proporzione alla percentuale effettiva di raggiungimento degli obiettivi e dei giorni di effettiva presenza in servizio in rapporto alla durata del progetto.
15. A tal fine si applicano i principi già stabiliti in sede di C.I.A. dd. 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.
16. Il numero delle ore svolte in "eccedenza oraria" verrà d'ufficio eliminato dai crediti orari dei dirigenti, in misura forfetaria e desunto dal rapporto fra l'incentivo erogato ed un valore orario, ispirato dalla tariffa delle consulenze di cui al CCNL 3.11.2005, art. 14 e mantenuto costante rispetto alle tariffe simili applicate nell'esercizio 2011 stabilito in **60,00 €ora**.
17. 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**).
18. 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 psicologo e dirigente assistente sociale, 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. Le parti condividono che anche per gli psicologi che erogano prestazioni ambulatoriali secondo nomenclatore tariffario regionale è più corretta la comparazione del fatturato teorico che quella

riferita ai volumi. Quest'ultima si applica solo alle attività che non rientrano in prestazioni da nomenclatore.

5. Si condivide che il risultato atteso, in riferimento all'indicatore, è quello correlato a (par. 1, punto 1 accordo regionale dd. 17.04.2012):
 - 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 (SS Anziani e Residenze Distretto 3); 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.
6. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.920,00**, per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo, e ridotto rispetto alle quote applicate nell'esercizio 2011 con riferimento alla medesima attività.

OBIETTIVO PRIORITARIO 2: CONTENIMENTO SPESA FARMACEUTICA

1. Si condivide che nel progetto prestabilito rientra il personale dirigente farmacista 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, rispetto al 2011, del numero dei principi attivi, oppure dei dosaggi, oppure delle forme farmaceutiche, ricompresi in fascia "A" distribuiti in forma diretta nelle strutture residenziali e semiresidenziali.
4. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 2.100,00** per i dirigenti impegnati nelle attività di cui al presente obiettivo, e ridotto rispetto alle quote applicate nell'esercizio 2011 con riferimento alla medesima attività.

OBIETTIVO PRIORITARIO 3: 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 psicologo, 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 **€ 1.920,00** 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 O CONSOLIDAMENTO DEI PROCESSI/SERVIZI DI CONTINUITÀ ASSISTENZIALE TRA OSPEDALE E SERVIZI TERRITORIALI.

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) 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 i risultati attesi, in riferimento all'indicatore sono:

- per la responsabile della SC SIA, eccezionalmente coinvolta in quanto funzionalmente necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo, e delle SS distrettuali (SS SID):
 - o analisi di almeno 200 casi SID con PAI presi in carico con la continuità assistenziale;
 - o valutazione degli esiti post ricovero che si analizzeranno in relazione alla presa in carico del SID.

- per il dirigente infermieristico del DSM:
 - o analisi di almeno l'80% degli episodi di ricovero e relative dimissioni, per patologie a carattere organico, in/dai reparti dell'AOUTS, delle persone in carico ai SSM DSM ASS1;
 - o Elaborazione di 1 scheda di valutazione e analisi dell'invio, ricovero e dimissione della persona in carico ai servizi di salute mentale.
 - o Elaborazione di una griglia di analisi della valutazione di esiti e ricadute di almeno l'80% degli episodi di ricovero in reparti ospedalieri sulla presa in carico delle persone in carico ai servizi di salute mentale.

4. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.920,00** 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 SS Gestione del Trattamento Giuridico della SC GEVAP con rapporto di lavoro esclusivo, in quanto coinvolto nelle seguenti attività di riorganizzazione gestionale al fine di recupero di efficienza, nonché comportanti incrementi di carichi di lavoro:

- *Adeguamento organizzativo conseguente al nuovo regolamento della libera professione*

Risultato atteso: Presenza di regole certe per la gestione a regime di ALPI, in tema di modulistica, tempi e responsabilità – Gestione concreta di ALPI con le nuove regole.

- *Riordino delle competenze in tema di gestione delle convenzioni con altre strutture pubbliche e private, per l'acquisizione o l'erogazione di prestazioni svolte dal personale.*

Risultato atteso: Presenza di regole chiare per la gestione delle convenzioni, in tema di gestione, modulistica, tempi e responsabilità – Gestione concreta delle convenzioni con le nuove regole.

2. Il compenso individuale lordo massimo viene stabilito in **€ 1.920,00** 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 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.

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.

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

Si condivide che i risultati attesi, in riferimento all'indicatore sono:

- a. Adozione delle I.O;
- b. Report di attività semestrale (al 30.06.2012 e al 31.12.2012) per la responsabile della SC SIA e delle SS distrettuali (SS SID).

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

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 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 2, punto 3 dell'accordo regionale dd. 17 aprile 2012, gli 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. 6, dell'accordo regionale dd. 17.4.2012, 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
CGIL – FIRMATO
FASSID SINAFO - FIRMATO

Quantificazione Fondo
Retribuzione di Risultato
Dirigenza S.P.T.A. e professioni sanitarie (art. 27 CCNL dd. 17/10/2008)
esercizio 2012

componenti	esercizio 2012
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	13.384,28
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 2012	163.838,80
totale risorse aggiuntive esercizio 2012	163.838,80
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 esercizi precedenti	
residui fondo di posizione, esercizio 2011	93.490,54
residui fondo accessorie - esercizio 2011	25.863,17
Totale residui	119.353,71
quota derivante da attività libero professionale 2011 e sperimentazione (ex del.893/99)	2.902,11
FONDO PROVVISORIO RISULTANTE	563.150,65
RIDUZIONE PROVVISORIA L. 122/2010 (DEL.483-2011)	-1.063,26

Allegato 2

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

	Applicazione punto 2 accordo regionale dd. 17.04.2012 - obiettivi prioritari regionali	Strutture/equipe coinvolte	Numero dipendenti coinvolti	Eccedenza oraria (h/persona)	Incentivo previsto - €- (quota individuale lorda)	Spesa preventivata (€)
		DSM	9	32	1.920,00	17.280,00
		DISTRETTO 1 (mantenimento 2011)	5	32	1.920,00	9.600,00
1	Contenimento tempi di attesa	DISTRETTO 2 (mantenimento 2011)	5	32	1.920,00	9.600,00
		DISTRETTO 3 (mantenimento 2011)	5	32	1.920,00	9.600,00
		DISTRETTO 3 (nuovo progetto per SS Anziani e Residenze)	1	32	1.920,00	1.920,00
		DISTRETTO 4 (mantenimento 2011)	4	32	1.920,00	7.680,00
2	Contenimento spesa farmaceutica	SC AF	5	35	2.100,00	10.500,00
3	Aree oggetto di riordino in attuazione del PSS	DDD	5	32	1.920,00	9.600,00
4	Progettualità per il coordinamento delle funzioni condivise tra le aziende ed enti del SSR - Promozione o consolidamento dei processi/servizi di continuità assistenziale tra ospedale e territorio e attenzione al trattamento del dolore.	Responsabile SC SIA, dirigenti infermieristici SS distrettuali (SS SID), dirigente infermieristico DSM	6	32	1.920,00	11.520,00
5	personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale: attività carichi di lavoro, riorganizzazioni gestionali.	gevap/ss giuridico	1	32	1.920,00	1.920,00

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.)

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 2012 -

Fondo disponibile 2012	563.150,65		
obiettivi	risorse regionali	risorse aziendali	totale
obiettivi prioritari regionali	90.000,00	0	90.000,00
produttività strategica	-	12.000,00	12.000,00
altri impieghi	-	1.920,00	1.920,00
obiettivi strategici aziendali	73.838,80	385.391,85	459.230,65
totale	163.838,80	399.311,85	563.150,65