

AUSL DI CESENA
ACCORDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RAR
AREA DIRIGENZA VETERINARIA
per l'anno 2013

Visto il CCNL 6/5/2010 del personale della Dirigenza medico-veterinaria del SSN, Il biennio economico 2008/2009;

visto l'art. 11 del CCNL 6/5/2010 per il finanziamento della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, determinato annualmente sulla base delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, destinato a remunerare il conseguimento degli obiettivi negoziati durante il processo di budget sulla base delle verifiche relative al loro raggiungimento;

viste le Risorse Aggiuntive Regionali da attribuire al personale della Dirigenza Veterinaria;

richiamato l'Accordo Retribuzione di Risultato e RAR dell'Area della Dirigenza veterinaria – testo integrato e sottoscritto il 13.07.2011;

richiamati l'Accordo “Definizione delle tipologie di incarico della Dirigenza medica e veterinaria e del relativo valore economico”, sottoscritto l'11.05.2011, recepito con Deliberazione del Direttore Generale n. 122 del 13.07.2011 e l'”Integrazione all'Accordo del 11 maggio 2011 in materia di incarichi dirigenziali”, sottoscritto il 21.12.2011 e recepito con Deliberazione del Direttore Generale n. 31 del 28.02.2012;

valutata l'opportunità di utilizzare quale criterio di determinazione delle quote economiche spettanti al personale:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

LE PARTI CONVENGONO

di confermare, a far data dal 1° gennaio 2013, l'attribuzione della retribuzione di risultato nell'importo annuo di € 1.500,00, riconosciuta in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

a) Processo di attribuzione degli obiettivi

Il processo annuale di assegnazione degli obiettivi negoziati si realizza in ambito aziendale secondo la sequenza che segue:

- ✓ La Direzione Strategica aziendale concerta con i Direttori di Dipartimento gli obiettivi di equipe in sede di negoziato di budget;
- ✓ I Direttori di Dipartimento e a cascata i Direttori di Struttura Complessa, attraverso appositi incontri interni alle proprie strutture, attribuiscono formalmente gli obiettivi di equipe a tutti i dirigenti di afferenza;
- ✓ In base alle distinte responsabilità gestionali agite, i Direttori delle articolazioni aziendali ed i Direttori delle strutture organizzative attribuiscono gli obiettivi di



budget attraverso la realizzazione di specifiche riunioni, volte a promuovere il contributo di tutti i dirigenti.

b) Processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Il percorso valutativo avviene a consuntivo e con cadenza annuale da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali.

CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE

- A. Tutte le assenze retribuite, escluse quelle sottoelencate, non danno titolo alla corresponsione del salario di risultato qualora l'assenza sia superiore a 60 giorni consecutivi.
 - a. ferie
 - b. sciopero
 - c. permessi sindacali
 - d. missione.
 - e. Aggiornamento
- B. Ai sensi della normativa vigente (art. 11 ter D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012), la retribuzione di risultato non viene riconosciuta per i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, nonché per le giornate di permesso retribuito per malattia del figlio inferiore ai 3 anni.
- C. La non copertura di un posto vacante o di una assenza superiore a 60 giorni, a parità di obiettivi negoziati, - considerata come evento eccezionale - determina la ridistribuzione, per il solo anno in cui si verifica l'assenza, ai restanti componenti l'equipe, del Salario di Risultato non distribuito, in base alle indicazioni del Direttore di U.O.
Non vengono ripartiti i risparmi determinati da assenza del dipendente nel caso e dal momento in cui nell'Unità Operativa sia stato fatto ricorso a risorse umane o strumenti contrattuali (es. attività aggiuntiva commissionata dall'Azienda concordata con la U.O.) integrativi e/o sostitutivi, per un impegno orario e/o prestazionali corrispondente a quello prestato dall'unità sostituita.
- D. La quota del salario di risultato è attribuita mensilmente nella misura del 50% della quota individuale, la parte restante è attribuita, per il 50% relativo al primo semestre, nel mese di ottobre dello stesso anno, sul parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati, previa verifica positiva da parte del nucleo. A consuntivo, nel mese di luglio dell'anno successivo, si provvede al saldo del secondo semestre, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Ndv. In caso di valutazione negativa, con un giudizio di non raggiungimento superiore al 50%, si provvede a conguaglio negativo.
- E. Nessuna quota è attribuita al dirigente assunto a tempo determinato, indipendentemente dalla durata dell'incarico.
- F. Il Dirigente con rapporto di lavoro part-time percepisce la quota proporzionata al debito orario.
- G. Ai Direttori di U.O. viene attribuita una quota del salario di risultato definita dalla Direzione Generale in 10.500,00 euro.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Eventuali incapacienze nella complessità dei fondi contrattuali determineranno la proporzionale riduzione della quota individuale della retribuzione di risultato.

UTILIZZO DEI RESIDUI

L'utilizzo degli eventuali residui annuali del Fondo per la Retribuzione di Risultato sarà oggetto di Accordo tra le parti.

data 08 GEN. 2013

<i>Delegazione di Parte Pubblica</i>	<i>Nome e Cognome (IN STAMPATELLO LEGGIBILE)</i>	<i>Firma</i>
Il Direttore Sanitario	Giorgio Martelli	Giorgio Martelli

<i>Per le OO.SS.</i>	<i>Nome e Cognome (IN STAMPATELLO LEGGIBILE)</i>	<i>Firma</i>
F.V.M.	GIOVANNI DELL'ONFARO	