

AUSL DI CESENA
ACCORDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO E RAR
AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA
per l'anno 2013

Visto il CCNL 6/5/2010 , Il biennio economico 2008/2009;

visto il Fondo di cui all'art. 10 per la 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 Professionale, Tecnica e Amministrativa;

richiamato l'Accordo Retribuzione di Risultato e RAR dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa – testo integrato e sottoscritto il 10.10.2011;

richiamati gli Accordi “Definizione delle tipologie di incarico della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa e del relativo valore economico”, sottoscritto il 18.05.2011, recepito con Deliberazione del Direttore Generale n. 122 del 13.07.2011 e l’”Integrazione all’Accordo del 18 maggio 2011 in materia di incarichi dirigenziali”, sottoscritto il 07.11.2011 e recepito con Deliberazione del Direttore Generale n. 31 del 28.02.2012;

confermati i criteri di determinazione delle quote economiche spettanti al personale:

- livello di responsabilità, identificato dalla tipologia di incarico conferito;
- grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

LE PARTI CONVENGONO

che la retribuzione di risultato spettante ad ogni Dirigente a tempo indeterminato è determinata da:

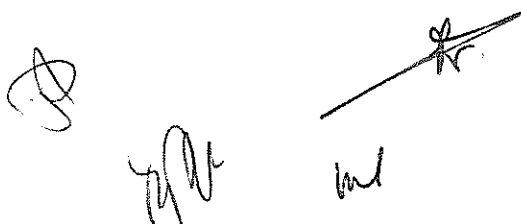
Livello di responsabilità:

Il livello di responsabilità è identificato dall'incarico conferito al Dirigente:

INCARICO ATTRIBUITO AL DIRIGENTE	VALORE ECONOMICO ANNUO
Incarico di Struttura Complessa	5.500 €
Incarico di Struttura Semplice A	4.500 €
Incarico di Struttura Semplice B/Professionale	3.500 €
Incarico di base	2.500 €

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:

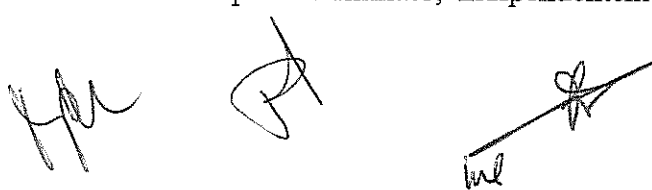
- √ La Direzione Strategica aziendale concerta con i Direttori di Dipartimento gli obiettivi di equipe in sede di negoziato di budget;
- √ I Direttori di Dipartimento e a cascata i Direttori di Struttura Complessa, attraverso appositi incontri interni alle proprie strutture, attribuiscono formalmente 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 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.
- D. Al Dirigente assunto a tempo indeterminato è attribuita, a far data dal superamento del periodo di prova, la quota di retribuzione di risultato spettante.
- E. Al Dirigente assunto a seguito di trasferimento da altra Azienda o in comando è attribuita la quota spettante in base all'incarico attribuito da questa Azienda.
- F. Nessuna quota è attribuita al dirigente assunto a tempo determinato, indipendentemente dalla durata dell'incarico.

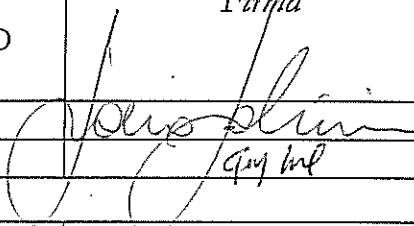


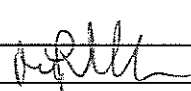

G. Il Dirigente con rapporto di lavoro part-time percepisce la quota proporzionata al debito orario.

UTILIZZO DEGLI EVENTUALI RESIDUI

Alla fine di ogni anno, previa verifica di capienza degli altri fondi per la contrattazione integrativa, eventuali disponibilità di risorse residue nel fondo di risultato, sono distribuite sulla base di ulteriori Accordi raggiunti tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali.

4 febbraio 2013

<i>Delegazione di Parte Pubblica</i>	<i>Nome e Cognome (IN STAMPATELLO LEGGIBILE)</i>	<i>Firma</i>
Il Direttore Amministrativo	Franco Falcini	

<i>Per le OO.SS.</i>	<i>Nome e Cognome (IN STAMPATELLO LEGGIBILE)</i>	<i>Firma</i>
CISL FPS	FRANCA ANTONIETTA PERRELLI	
SNABI SDS		
SINAFO		
FEDIR SANITA'		
AUPI		
CGIL FP	SILVIO ZIBELLI	
UIL FPL	PAOLO TAVAZZOLI	