



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Rimini

CONTRATTO INTEGRATIVO

AZIENDA USL DI RIMINI

E

OO.SS. AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E

AMMINISTRATIVA

ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2013
INTEGRAZIONE AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA
DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA ANNI 2011 -
2012 - 2013, SOTTOSCRITTO IL 21/08/2012

Dicembre 2013

IN DATA 02/12/2013, LE PARTI SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA : ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2013 - INTEGRAZIONE AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA ANNI 2011-12-13, SOTTOSCRITTO IL 21/08/2012

PER L' AZIENDA USL DI RIMINI

DIRETTORE SANITARIO, SAVERIO LOVECCHIO _____ FIRMATO _____

DIRETTORE AMMINISTRATIVO, PAOLA LOMBARDINI _____ FIRMATO _____

RESPONSABILE U.O. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE,
MAURA BOSI _____ FIRMATO _____

PER LE OO.SS. AREA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

CIDA SIDIRSS _____ FIRMATO _____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Rimini, lì 02 / Dicembre /2013

Il presente contratto integrativo è stato sottoposto al prescritto controllo del Collegio Sindacale che, nella seduta del 26/11/2013, ha espresso parere favorevole.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA ANNI 2011-12-13

Le Parti,

Premesso che:

- il Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010 n.122 " Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" all'art.9 titolato "contenimento della spesa in materia di impiego pubblico" ha disposto, al comma 2 bis, che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";
- la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ha approvato il 10 febbraio 2011, e successivamente integrato e modificato il 13 ottobre 2011, un documento di "Interpretazione delle disposizioni del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 in materia di contenimento delle spese di personale delle Amministrazioni Pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province autonome e del SSN, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n.122";
- la Regione Emilia-Romagna ha recepito le precisazioni fornite dalla Conferenza con deliberazione di Giunta regionale n.1783 del 28 novembre 2011, dando atto che il documento in questione si applica alle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, ai sensi della legge regionale n.29 del 23/12/2004 e s.m.i. ("norme generali sull'organizzazione e il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale") e dei CC.CC.NN.LL vigenti nel comparto della Sanità, che riconoscono alla Regione un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti delle Aziende Sanitarie nella interpretazione ed applicazione di istituti normativi e contrattuali relativi anche al personale;
- la Regione Emilia-Romagna, con deliberazione G.R. n. 108 del 6 febbraio 2012, ha poi integrato gli indirizzi forniti con la precedente deliberazione n. 1783/2011, approvando uno specifico documento tecnico-operativo a supporto dell'applicazione uniforme ed omogenea a livello regionale degli istituti normativi e contrattuali relativi al personale del SSN;
- la Regione Emilia Romagna, con deliberazione G.R. n. 705 del 3 giugno 2013, ha recepito l'ulteriore documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome approvato il 7 febbraio 2013, approvando inoltre gli indirizzi tecnico-operativi che integrano le indicazioni contenute nella nota interpretativa , all'allegato C della deliberazione stessa;

Richiamati:

- CCNL Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa 2002-05 sottoscritto il 3.11.2005; 2002-05 II b.e. sottoscritto il 5/7/2006; quadriennio normativo 2006-2009 e b.e. 2006-2007 sottoscritto il 17/10/2008; CCNL II b.e. 2008-2009 sottoscritto il 6/5/2010 ed i precedenti CCNNLL per quanto non integrato o modificato dai successivi contratti;
- Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, certificato dal Collegio Sindacale il 25/07/2012;

Visto quanto segue:

La determinazione della consistenza dei fondi per gli anni 2011-2012-2013 è nel contenuta "Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13" sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa e certificato dal Collegio Sindacale il 25/07/2012.

Tale determinazione è confermata come di seguito specificato.

La consistenza dei fondi è stata determinata sulla base delle disposizioni dell'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010 e dei succitati indirizzi interpretativi forniti dalla Circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, recepiti con D.G.R. E.-R. n. 1783/2011, D.G.R. E.-R. n. 108/2012, D.G.R. E.-R. n. 705/2013.

Il citato D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in legge n.122/2010 all'art.9, comma 2 bis, introduce a decorrere dal 1.1.2011 e sino al 31.12.2013, il divieto di superare l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010. Viene inoltre stabilito che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio ed a tal fine va considerato il saldo tra le presenze al 01/01 ed al 31/12 di ciascun anno. La Regione Emilia Romagna ha recepito il citato documento interpretativo della Conferenza delle Regioni e PP.AA. di Trento e Bolzano, nel quale sono evidenziati gli indirizzi per l'applicazione delle disposizioni inerenti la definizione della consistenza dei fondi contrattuali durante il periodo compreso dall'01/01/2011 al 31/12/2013 (delibera n.1783/2011 dalla Regione Emilia-Romagna, successivamente integrata con delibere n.108/2012 e n. 705/2013).

La modalità di aggiornamento dei fondi obbliga a definire: la riduzione automatica delle risorse come sopra esplicitato, l'incremento in considerazione dell'aumento della dotazione organica, qualora autorizzata dalla Regione, ed eventuali trasferimenti/modalità di utilizzo dei residui.

Le tabelle che seguono riportano la consistenza dei fondi, già certificata dal Collegio Sindacale il 25/07/2012, relativa all'anno 2012 (consistenza definitiva) e 2013 (consistenza provvisoria, poiché la quantificazione definitiva degli stessi potrà avvenire solo a consuntivo dell'anno 2013).

La consistenza complessiva dei dirigenti dell'Area Professionale, Tecnica ed Amministrativa al 31/12/2012 rispetto al 1/1/2012 risulta incrementata di 1 unità, come si evince dalla pianta/dotazione organica aziendale. Inoltre, anche applicando il criterio di cui alla Circolare n.12/2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che richiede di effettuare un confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento (2012) rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, il saldo è comunque positivo (confronto semisomma presenti anno 2012/semisomma presenti anno 2010: +0,5 unità, +1,7%). Pertanto, non si procede alla riduzione automatica dei fondi contrattuali dell'anno 2012 collegata alla consistenza della dotazione organica.

Gli incarichi dirigenziali resisi vacanti a seguito di cessazioni dal rapporto di lavoro sono già stati o saranno riassegnati nell'ambito dell'esercizio delle prerogative di organizzazione degli uffici. Qualora le risorse disponibili sul fondo di posizione ex art.8 CCNL 6.5.2010 non siano sufficienti a garantire il pieno riconoscimento economico del valore dell'incarico attribuito, si procederà alla riduzione delle risorse destinate a corrispondere la variabile aziendale come stabilito dall'art.40 CCNL 08/06/2000 e ribadito con D.G.R. Emilia-Romagna n.108/2012 All. A.

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa - art.8 CCNL 6.5.2010

Anno 2012

Il fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa ex art.8 CCNL 6.5.2010, la cui consistenza è stata prevista nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, è confermato, per l'anno 2012, nell'importo ivi indicato di € **484.339,66** poiché il saldo in termini di dotazione organica, come sopra descritto, è positivo.

Anno 2013

Il fondo di posizione dell'anno 2013, è determinato in via provvisoria poiché la valutazione sulla variazione della consistenza della dotazione organica potrà essere effettuata solo dopo il 31/12/13.

E' confermata, pertanto, la consistenza provvisoriamente indicata nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, pari ad € **484.339,66**.

Fondo ex art.8 CCNL 6.5.2010	Anno 2012	Anno 2013 (provvisorio)
Consistenza complessiva Fondo certificato in data 25/07/2012	484.339,66	484.339,66

importi in euro

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro - art.9 CCNL 6.5.2010

Anno 2012

Il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ex art.9 CCNL 6.5.2010, la cui consistenza è stata prevista nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, è confermato, per l'anno 2012, nell'importo ivi indicato di € **11.060,48** poiché il saldo in termini di dotazione organica, come sopra descritto, è positivo.

Anno 2013

Il fondo per il trattamento accessorio dell'anno 2013 è determinato in via provvisoria poiché la valutazione sulla variazione della consistenza della dotazione organica potrà essere effettuata solo dopo il 31/12/13.

E' confermata, pertanto, la consistenza provvisoriamente indicata nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, pari ad € **11.060,48**.

Fondo ex art.9 CCNL 6.5.2010	Anno 2012	Anno 2013 (provvisorio)
Consistenza complessiva Fondo certificato in data 25/07/2012	11.060,48	11.060,48

importi in euro

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale - art.10 CCNL 6.5.2010

Anno 2012

Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale ex art.10 CCNL 6.5.2010, la cui consistenza è stata prevista nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, è confermato, per l'anno 2012, nell'importo ivi indicato di € **112.815,81**, al netto dei residui trasferiti da altri fondi, poiché il saldo in termini di dotazione organica, come sopra descritto, è positivo.

Anno 2013

Il fondo di risultato dell'anno 2013 è determinato in via provvisoria poiché la valutazione sulla variazione della consistenza della dotazione organica potrà essere effettuata solo dopo il 31/12/13.

E' confermata, pertanto, la consistenza provvisoriamente indicata nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012 con le OOSS della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, pari ad € **112.815,81**.

Fondo ex art.10 CCNL 6.5.2010	Anno 2012	Anno 2013 (provvisorio)
Consistenza complessiva Fondo certificato in data 25/07/2012	112.815,81	112.815,81

importi in euro

Premesso quanto sopra, le Parti stipulano il seguente **CONTRATTO INTEGRATIVO**:

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo si applica a tutto il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa (P.T.A.) in servizio presso l'Azienda U.S.L. di Rimini, con contratto a tempo indeterminato e determinato ed ha durata fino al 31/12/2013. Fino alla sottoscrizione di successivo diverso accordo sulla retribuzione di risultato, verrà ritenuto valido il presente, fatta salva ogni necessaria verifica a norma di legge e di contratto in relazione alle risorse che si renderanno disponibili sui fondi contrattuali di pertinenza.

Resta inteso che tutto quanto in esso stabilito si intenderà tacitamente abrogato da eventuali atti normativi e/o contrattuali nazionali successivi, gerarchicamente superiori, qualora implicitamente o esplicitamente incompatibili. E' comunque fatta salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di nuove esigenze. La presente contrattazione si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalle leggi in vigore.

ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - ANNO 2012

RESIDUI FONDI ANNO 2012

La disponibilità del Fondo di Risultato sopra descritta (€ 112.815,81), è già stata certificata per un ammontare di € **127.815,81** limitatamente all'anno 2012, per effetto del trasferimento di residui su tale fondo (€ 15.000), come stabilito nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13 sottoscritto il 21/08/2012.

Preso inoltre atto della sussistenza dei seguenti residui accertati sul Bilancio aziendale relativi ai fondi dell'anno 2012:

FONDO DI POSIZIONE ex art.8 CCNL 6.5.2010	€ 31.147,44
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ex art.9 CCNL 6.5.2010	€ 5.128,58
TOTALE RESIDUI ANNO 2012:	€ 36.276,02

le parti concordano di destinarli come segue:

- di trasferire una quota di € **16.276,02** di tali residui sul Fondo di risultato anno 2012 e destinarla al finanziamento del saldo delle quote di risultato anno 2012, entro l'entità massima già prestabilita nel Contratto Integrativo Aziendale triennio 2011-12-13, ed in coerenza con il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali che verrà attestato in sede di verifica annuale dal Nucleo di Valutazione aziendale.
- Di trasferire la restante quota di € **20.000** dei suddetti residui sul Fondo di risultato dell'anno 2013 per finanziare Progetti aziendali come meglio di seguito descritti.

La disponibilità complessiva del Fondo di Risultato anno 2012, comprensiva dei suddetti residui, diviene pertanto di € **144.091,83**.

Di tale importo, la quota parte destinata alla retribuzione di risultato per l'anno 2012 è pari a € **124.091,83**.

Si conferma, infatti, la disposizione già prevista nel Contratto Integrativo triennale 2011/2013 con la quale si destinava, per l'anno 2012, l'importo di € **20.000,00** del Fondo di risultato 2012 a finanziare Progetti di rilevanza aziendale, secondo le modalità ed alle condizioni ivi descritte.

ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - anno 2013

Per l'anno 2013, la retribuzione di risultato, correlata con il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel documento di Budget 2013, è articolata in una quota base ed in una quota variabile, come si rileva nell'**allegato n.1**.

Compete esclusivamente la quota base della retribuzione di risultato:

- ai dirigenti già remunerati con attività di progettazione e pianificazione prevista dalla Legge 109/94 e ss.m.ii. e/o attività di verifica ascensori montacarichi ex DPR n. 162/99,
- ai dirigenti già remunerati con la liquidazione delle competenze legali a seguito di definizione delle controversie giudiziali o extragiudiziali.

Le quote economiche di retribuzione di risultato sono da considerarsi quote massime di riferimento, da rapportare alla effettiva consistenza del fondo di risultato ex art.10 CCNL 6/5/2010.

Ogni Direttore di struttura promuove e favorisce la partecipazione in eguale misura di tutti i componenti l'équipe al raggiungimento degli obiettivi.

Il personale in orario ridotto/tempo parziale, percepisce la quota di retribuzione di risultato in proporzione all'impegno orario effettivamente prestato.

OBIETTIVI

L'istituto della retribuzione di risultato è finalizzato a sostenere le linee strategiche aziendali e le conseguenti politiche/obiettivi di breve-medio periodo, imperniati su appropriatezza ed ottimizzazione d'uso delle risorse, da realizzarsi anche attraverso la riduzione dei costi improduttivi come fonte di finanziamento dello sviluppo di nuove attività, con il miglioramento dell'appropriatezza d'uso dei servizi e delle risorse, con la razionalizzazione delle strutture di produzione, con il consolidamento delle funzioni di committenza e di acquisizione, con il mantenimento del trend di recupero dell'export non strutturale - e sull'adozione di una struttura organizzativa che sappia efficacemente supportare il governo e la gestione dell'Azienda nonché facilitare la realizzazione di quelle condizioni di autonomia e responsabilità che assicurano il necessario grado di contestabilità ai diversi livelli decisionali.

La concreta esplicazione delle strategie e politiche aziendali trova espressione, per l'anno 2013, negli obiettivi esplicitati nel **Documento di Budget anno 2013**, parte integrante e sostanziale del presente accordo, che contiene la declinazione degli obiettivi negoziati nel corso delle trattative di budget, assegnati a ciascuna articolazione organizzativa aziendale (**allegato n.2**).

La retribuzione di risultato, pertanto, è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi prestazionali ed al rispetto del budget assegnato.

Le parti concordano di stabilire la quota individuale annuale di retribuzione di risultato dell'anno 2013, da erogarsi previa verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, del raggiungimento percentuale degli obiettivi. La quota indicata verrà erogata previa verifica della capienza del fondo di risultato ex art.10 del CCNL 6/5/10.

Il personale in orario ridotto/tempo parziale, percepisce la quota di retribuzione di risultato in proporzione all'impegno orario effettivamente prestato.

VERIFICHE E MODALITA' DI EROGAZIONE

Il Nucleo di Valutazione effettua la necessaria verifica annuale sul grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, prevedendo uno step intermedio semestrale, al fine di verificarne il progressivo stato di avanzamento.

Dell'esito della verifica annuale verrà data informazione alle OO.SS. entro il mese successivo.

La retribuzione di risultato viene erogata per stati di avanzamento. Si prevede l'erogazione di un acconto semestrale, pari al 50% della quota stabilita, da corrispondere nel mese di luglio dell'anno di competenza. Il saldo della quota è corrisposto a consuntivo, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi

negoziati, verificati secondo le modalità descritte, presuntivamente nel mese di giugno dell'anno successivo.

All'atto della verifica, in caso di significativo scostamento dalla realizzazione attesa degli obiettivi, si procederà ad un abbattimento proporzionale della quota individuale. La eventuale mancata trasmissione della reportistica da parte dell'Azienda, idonea alla verifica degli scostamenti, esclude la penalizzazione del Dirigente.

Le parti concordano altresì che è obbligo dei Direttori di struttura complessa e dei responsabili di struttura semplice assicurare almeno due incontri annuali di informazione, ai componenti dell'Unità Operativa, sui contenuti del budget negoziato e sulle verifiche periodiche dei risultati.

Il non ottemperare a tale dovere di informazione determina l'abbattimento della retribuzione di risultato del 100% per il Direttore di struttura.

MODALITA' DI ACCESSO ALL' ISTITUTO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il presente accordo garantisce:

- l'accesso all'istituto per il personale assunto a tempo indeterminato dall'ingresso in servizio;
- l'accesso all'istituto dopo i primi sei mesi di lavoro per il personale assunto a tempo determinato;
- l'accesso all'istituto sin dall'ingresso in servizio per il personale di ruolo di altra AUSL incaricato, supplente, comandato e assunto a seguito di mobilità presso questa Ausl.

Ai dipendenti incaricati, riassunti con un ulteriore contratto, decorso un termine non superiore a 30 gg dalla data di scadenza del precedente contratto, viene mantenuto l'incentivo economico se già beneficiari dello stesso.

L'attribuzione della quota di risultato ai dipendenti, avviene dal primo giorno del mese; qualora l'accesso non coincida con il primo giorno del mese la suddetta quota verrà attribuita dal primo giorno del mese successivo.

Il regolamento applicativo dei casi di decadenza o conservazione del diritto alla retribuzione di risultato è allegato al presente accordo (**allegato n.3**).

ULTERIORI FORME DI INCENTIVAZIONE

Per il finanziamento di Progetti aziendali, le parti convengono di destinare una quota di € 20.000,00 derivanti dal trasferimento dei residui del fondo di posizione dell'anno 2012, come già esplicitato in precedenza, alla quale si conviene di aggiungere un importo di € 20.000,00 dal Fondo di risultato anno 2013. Pertanto, il finanziamento complessivo previsto per i Progetti aziendali anno 2013 ammonta ad **€ 40.000,00**.

Le parti precisano che, prioritariamente, dovrà essere garantito, per tutti i dirigenti, il finanziamento della retribuzione annuale di risultato di cui al punto precedente, da erogarsi in coerenza con le percentuali di raggiungimento degli obiettivi annuali indicate dal Nucleo di Valutazione. Eventuali eccedenze, verranno destinate al finanziamento dei Progetti aziendali di cui al presente paragrafo, nei limiti del budget complessivo sopra definito (€ 40.000,00 massimi) e comunque all'interno dei limiti di capienza del Fondo di risultato definitivo dell'anno 2013.

In particolare si individuano i seguenti ambiti progettuali, strategici per l'Azienda:

1. Innovazione tecnologica
2. Accreditamento strutture socio-sanitarie
3. Sviluppo Sistema informativo e informatico aziendale
4. Ambiti progettuali di Area Vasta
5. Miglioramento ed efficienza delle procedure amministrative

6. Miglioramento delle procedure informatiche di prenotazione

7. Revisione organizzativa

Tali attività saranno svolte in orario aggiuntivo rispetto al debito contrattuale, pur non dando luogo al riconoscimento di straordinario o altra forma di compensazione dello stesso.

La tariffa oraria che remunera i progetti di rilevanza aziendale è pari a € 60,00.

I compensi verranno corrisposti in rapporto all'effettiva partecipazione dei dirigenti interessati e raggiungimento degli obiettivi/indicatori descritti nella scheda-progetto, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione.

Retribuzione di Risultato			
Dirigenza Area Professionale, Tecnica, Amministrativa - Anno 2013			
Qualifiche	Quota Base	Quota Variabile	Quota Annuale Complessiva
Dir. Amm.vo	3.000,00	2.200,00	5.200,00
Dir. Analista	3.000,00	2.200,00	5.200,00
Dir. Sociologo	3.000,00	2.200,00	5.200,00
Dir. Ingegnere - Dir. Architetto	3.000,00	2.200,00	5.200,00
Dir. Ingegnere - Dir. Architetto (che espletano attività di verifica ascensori montacarichi e/o beneficiano Legge 109/94)	3.000,00	-	3.000,00
Dirigenti che percepiscono la liquidazione delle competenze legali a seguito di definizione delle controversie giudiziali o extragiudiziali	3.000,00	-	3.000,00
Le quote di retribuzione di risultato sopra indicate sono da considerarsi quote massime di riferimento, da rapportare alla effettiva consistenza del fondo di risultato ex art.10 CCNL 6/5/2010 e da erogare in coerenza con il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali che verrà attestato in sede di verifica annuale del Nucleo di Valutazione.			

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELL'ISTITUTO DELLE ASSENZE RELATIVE ALLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO****Periodo di validità 01.01.2011 - 31.12.2013****1. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO**

- a) Ferie e permessi ex art. 33, c. 3 L. 104/92.
- b) Permessi per partecipazione a seggi elettorali.
- c) AVIS.
- d) Donazione Midollo.
- e) Aggiornamento Obbligatorio.
- f) Presenza in Tribunale e permessi retribuiti di cui all'art.79 D.Lgs. 18/08/2000, n.267 (carica pubblica).
- g) Trattamento di trasferta (missione per adempimenti di servizio).
- h) Permessi per motivi sindacali nei limiti del monte ore consentito.
- i) Permessi per motivi di studio 150 ore e altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
- j) Congedo per maternità obbligatoria e anticipata artt. 16 e 17 comma 2 lettera a) b) c) Decreto Legislativo 151/2001.

**2. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO LIMITATAMENTE AD UN PERIODO DI 30 GIORNI NELL'ANNO SOLARE**

Permessi retribuiti:

- a) Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente al giorno di svolgimento delle prove o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso alle attività di servizio.
- b) Lutti.
- c) Motivi personali e familiari (compreso nascita figli).
- d) Matrimonio.
- e) Assenze per malattia .
- f) Assenze per malattie del bambino di età inferiore a tre anni.
- g) Congedo per cure degli invalidi (cure riferite alla patologia invalidante)

**3. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO LIMITATAMENTE AD UN PERIODO DI 90 GIORNI NELL'ANNO SOLARE**

Assenza per infermità riconosciuta come causa di servizio, infortuni sul lavoro, limitatamente a 90 giorni. Tale assenza è da considerarsi in aggiunta ai 30 giorni indicati al precedente punto.

CASI DI ASSENZA CON DECADENZA DAL DIRITTO ALL'INCENTIVAZIONE

- a) Aspettativa per servizio militare senza assegni.
- b) Aspettativa S.A. per motivi di famiglia o personali.
- c) Assenze senza retribuzione previste da specifiche disposizioni di legge.
- d) Assenza per infermità, per i periodi non ricompresi al punto 1-2-3.
- e) Congedo parentale, salvo che per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro per allattamento, in cui il diritto all'incentivo viene ripristinato e commisurato in maniera proporzionale all'effettivo tempo di lavoro.
- f) Congedo parentale ex art. 33, comma 1, legge 104/92.
- g) Sospensione cautelare dal servizio e/o per sanzioni disciplinari, limitatamente al periodo oggetto del provvedimento. Con ripristino retroattivo in caso di insussistenza del provvedimento.
- h) Malattie del bambino non retribuite superiori ai trenta giorni fino al terzo anno di vita e malattie del bambino dal terzo all'ottavo anno di vita (art. 47 D.L.vo 151/2001).
- i) Aspettativa per dottorato di ricerca.
- j) Aspettativa senza assegni per avviare attività professionali ed imprenditoriali (Art. 18 Legge 4 Novembre 2010 n. 183).
- k) Congedo per gravi motivi (art. 42, comma 5 D.Lgvo 151/01). Decreto Legislativo 119/2011 e Circolare n. 1 del 2012 Dipartimento Funzione Pubblica