



RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2022

PERSONALE DEL COMPARTO

PREMESSA

Richiamato l'accordo sottoscritto tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali del Comparto Sanità, approvato con D.G.R. XI/ 6873 del 02.08.2022, con il quale sono state definite le linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2022.

Si prende atto pertanto che per l'anno 2022 le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR 2022 sono destinate al perseguimento dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia oggetto di un processo di riforma di cui alla Legge regionale 14 dicembre 2021 – n. 22 "Modifiche al Titolo I e Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)".

RISORSE

L'ammontare delle RAR per ogni Azienda è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dipendenti (per quota pro-capite si intende il numero di dipendenti in valore assoluto compreso il personale in aspettativa di maternità obbligatoria). Quest'ultimo, per l'anno 2022, è fissato così come segue:

a) quota pro-capite per tutti i dipendenti:

Categoria	Quota pro capite 2022	Quota una tantum 2022
D/Ds	725,00	75,00
C	670,00	75,00
B/Bs	581,00	75,00
A	540,00	75,00

In considerazione dell'attuazione della Legge regionale 14 dicembre 2021 – n. 22, richiamata in premessa, e visti gli sforzi profusi da parte del personale impiegato tra l'altro in questa ASST, anche a fronte dell'oggettiva difficoltà di reclutamento di personale aggiuntivo, viene riconosciuta per l'anno 2022, a valere sul fondo sanitario regionale, una quota *una tantum* pari ad € 75,00 per ogni unità di personale coinvolta nei progetti del presente accordo.

b) emergenza infermieristica e altro personale sanitario:

1. al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione operante su 3 turni articolati sulle 24H, individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità 21.05.2018 e dal contratto integrativo aziendale, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di € 227,00;
2. al restante personale operante su 3 turni articolati sulle 24H, individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità in data 21.05.2018 e dal contratto integrativo aziendale, è riconosciuta una quota aggiuntiva di € 227,00;
3. al personale di cui al punto 1), se operante su turni articolati sulle 12 ore secondo le modalità suddette, è riconosciuta una quota aggiuntiva di € 100,00.

IL PUNTO 3 SOPRA CITATO DEVE ESSERE INTERPRETATO NEL SENSO CHE L'ARCO DELLE 12 ORE È RIFERITO AL PERSONALE CHE PRESTA LA PIÙ ATTIVITÀ SU GIORNATA.

TEMPISTICHE

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2022.

PROGETTI

L'ASST, nell'ambito delle aree di attività indicate nel citato accordo sottoscritto tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali del Comparto Sanità, ha individuato, a livello di unità operativa, equipe, gruppo di lavoro, individuale tutto il personale in servizio nel 2022 destinatario delle risorse in argomento. Ogni area di intervento viene valorizzata economicamente e la quota complessiva viene erogata ai dipendenti che vi hanno partecipato sulla base dell'effettiva presenza in servizio o nelle modalità di lavoro c.d. *agile/smart working*, secondo i criteri definiti nel capitolo "personale coinvolto ed erogazione compensi" del presente accordo. Ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

All'atto di validazione del NVP, viene individuato il personale in servizio nell'anno 2022 coinvolto nel progetto obiettivo e destinatario delle risorse di che trattasi. L'identificazione delle aree di intervento e l'assegnazione del personale coinvolto a livello aziendale, dopo la validazione operata dal NVP, sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia.

Viste le aree di attività sopra citate, si individua il progetto aziendale, con le relative Aree/Unità Operative coinvolte, come da scheda allegata (All. 1).

VALUTAZIONE

La validazione del grado di raggiungimento dei progetti compete al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. La verifica del NVP deve essere effettuata in tempo utile per consentire di remunerare una quota, pari al 60% della quota pro-capite, entro il mese di settembre 2022.

La successiva conclusione del progetto e la valutazione del suo esito finale da parte del NVP consentirà di pagare il saldo della quota pro-capite, nonché la quota straordinaria *tantum* entro il 28.02.2023.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

PROCESSO DI COMUNICAZIONE

Al fine di rendere partecipe tutto il personale al sistema di programmazione aziendale e di gestione obiettivi, i Dirigenti/Responsabili/Coordinatori di CdR dovranno effettuare nei confronti dei propri collaboratori capillare condivisione dei progetti-entro il 07.09.2022, al fine di permettere il raggiungimento degli stessi, organizzando incontri ad hoc divulgativi con relativo verbale di condivisione.

Al fine di rendere partecipe tutto il personale al sistema di programmazione aziendale, e di gestione per obiettivi a cui è collegato il sistema incentivante, i Responsabili di CdR e i Direttori di Dipartimento sono tenuti a coinvolgere tutti i Dirigenti comunicando gli obiettivi annuali, così da creare le opportune sinergie e le necessarie motivazioni.

PERSONALE COINVOLTO ED EROGAZIONE COMPENSI

➤ settembre 2022 erogazione acconto corrispondente al 60% della singola quota pro-capite annuale;

➤ entro febbraio 2023 erogazione saldo, nonché quota straordinaria *una tantum* di € 75,00.

Le quote individuali complessive saranno corrisposte in rapporto all'effettiva presenza in servizio (e alle assenze ad essa equiparate) oltre che alla partecipazione ai progetti.

Viene considerata presenza: ferie, riposi compensativi, maternità/paternità obbligatoria, aggiornamento obbligatorio, componente di commissioni esaminatrici, permessi sindacali, permessi obbligatori retribuiti di legge, permessi ex art. 33, c. 3 della Legge n. 104/1992 e permessi per matrimonio nonché: infortuni e assenze per malattia Covid19 qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione, oltre che i giorni resi in lavoro agile/smart working.

La quota complessiva relativa alla partecipazione ai progetti-obiettivi RAR aziendali viene erogata ai dipendenti coinvolti già in fase di validazione del NVP, sulla base di un coinvolgimento minimo di 6 mesi nel corso dell'anno 2022. A titoli esemplificativo risultano inclusi nell'erogazione RAR i dipendenti coinvolti nei progetti RAR ed assunti entro il 1° luglio mentre sono esclusi i dipendenti assunti dopo tale data o che cessano dal servizio prima della maturazione del requisito dei sei mesi, anche se già assunti e coinvolti in fase di validazione del NVP.

Qualora dalla determinazione dell'importo del saldo dovesse emergere, anche in relazione all'acconto percepito, un risultato economico negativo, l'Azienda procederà al recupero delle somme indebitamente percepite.

Al personale a impegno ridotto le RAR sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa. Ai dipendenti che trasformino in corso d'anno il rapporto di lavoro da tempo pieno a ridotto, o viceversa, le risorse sono liquidate pro-rata.

Viene inoltre concordato che, essendo gli obiettivi RAR 2022 legati al personale del comparto, il mancato raggiungimento degli stessi, non imputabile al dipendente del comparto, non influirà sul raggiungimento di tali obiettivi e conseguentemente sull'erogazione della quota economica.

Milano, 05.09.2022

Per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Dr. Alessandro Visconti	
Dr. Domenico Versace	
Dr.ssa Lucia Castellani	
Dr. Antonino Zagari	
Avv. Carmela Uliano	
Dr.ssa Cristina Meroni	
Dr.ssa Giancarla Patrini	

Per le OO.SS.

CGIL FP	
CISL FPS	
UIL FPL	
FSI	
FIALS	
NURSING UP	

La RSU aziendale

Travisani Enza	
D'Ambrosio Mauro	
De Vita Stefano	
Piaser Gianluca	
Pulejo Felice	
Cucchiara Mario	
Vitellaro Zuccarello Veronica	
Di Bello Antonio	
Mancuso Enzo	
Curra Maria Cristina	
Barbato Ornella	
Calò Giuseppe	
Fiore Mario	
Villani Luigi	
Auddino Carmela	
Avegnano Dante	
Petrone Giorgio	
Stellitano Antonio Giovanni	

Cristofaro Vincenzo	
Malpede Luigi	<i>Luigi Malpede</i>
Carfagno Salvatore	
Pifferi Walter	<i>Walter Pifferi</i>
Faticci Assunta	
Caporale Pasquale	
Dingio Vito	<i>Vito Dingio</i>
Santilli Andrea	<i>Andrea Santilli</i>
Di Stefano Paolo	
Nicolosi Sara Rachele	
Vavalle Susanna	
Catalano Anthony	
Gregni Giorgio	
Panella Francesco	
Scazzina Barbara	
Raimondi Ada	<i>Ada Raimondi</i>
Freni Caterina	<i>Caterina Freni</i>
Fidanza Donatella	<i>Donatella Fidanza</i>
Lardinelli Vittorio	<i>Vittorio Lardinelli</i>
Locatelli Roberta	<i>Roberta Locatelli</i>
Cirami Roberto	
Tricarico Diletta	
Ansanelli Nicoletta	<i>Nicoletta Ansanelli</i>
Monterisi Davide	<i>Davide Monterisi</i>
Messina Enzo	<i>Enzo Messina</i>
Tibberio Onofrio	<i>Onofrio Tibberio</i>
Pagana Rosario	<i>Rosario Pagana</i>

ar

[Handwritten signature]