



RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2021

DIRIGENZA AREA SANITÀ

PREMESSA

Richiamato l'accordo sottoscritto in 26.05.2021 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali della Dirigenza Area Sanità, con il quale sono state definite le linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2021.

Premesso che l'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30.01.2020 ha dichiarato l'epidemia da Covid-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale e che tutto il personale delle Aziende del SSR lombardo è impegnato a vario titolo, sia direttamente che indirettamente, con abnegazione e spirito di appartenenza, a soccorrere e prendersi cura della popolazione colpita dal virus, ed unitamente a cercare di mantenere, e se possibile, riespandere, l'attività ordinaria.

Si prende atto pertanto che, anche per l'anno 2021, le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR 2021 sono destinate all'emergenza da Covid-19, individuando, quali attività di massima legate all'emergenza epidemiologica, nelle quali, a vario titolo, è coinvolto tutto il personale della Dirigenza, l'assistenza ai pazienti Covid, l'attività di contact traicing, l'attività vaccinale, nonché il recupero delle liste d'attesa.

Ogni progetto-obiettivo aziendale viene valorizzato economicamente e la quota complessiva viene erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dipendenti che via hanno effettivamente partecipato. Ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un progetto, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

RISORSE

L'ammontare delle RAR per ogni Azienda è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dipendenti che hanno attivamente, direttamente o indirettamente, partecipato all'emergenza Covid-19 (per quota pro-capite si intende il n. di dipendenti in valore assoluto compreso il personale in aspettativa di maternità obbligatoria). Quest'ultima, per l'anno 2021, è fissata in € 1.000,00 (alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP).

Un'ulteriore quota annua di € 173,00 (più oneri ed IRAP) è attribuita ai dirigenti che operano in turni articolati sulle 24 ore e che effettuino nell'anno almeno 12 turni notturni.

TEMPISTICHE

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito, nell'ambito dell'emergenza Covid-19, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 30.11.2021.

PROGETTI

L'ASST, nell'ambito delle aree di attività indicate nel citato accordo sottoscritto in 26.05.2021 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali della Dirigenza Area Sanità, ha individuato, a livello di unità operativa, equipe, gruppo di lavoro, individuale tutto il personale in servizio nel 2021 destinatario delle risorse in argomento. Ogni area di intervento viene valorizzata economicamente e la quota complessiva viene erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base dell'effettiva presenza in servizio o nelle modalità di lavoro agile o smart working; ogni dirigente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

L'identificazione delle aree di intervento e l'assegnazione del personale coinvolto a livello aziendale, dopo la validazione operata dal NVP, saranno 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 pagare una quota, pari al 50% dell'importo complessivo delle RAR, entro il mese di settembre 2021.

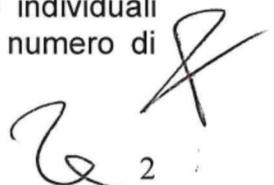
PROCESSO DI COMUNICAZIONE

Al fine di rendere partecipe tutto il personale al sistema di programmazione aziendale e di gestione 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 di che trattasi, così da creare le opportune sinergie e le necessarie motivazioni. Pertanto, i soggetti di cui sopra, dovranno prevedere, entro il 15.09.2021, un incontro con i dirigenti assegnati per comunicare gli obiettivi di che trattasi.

Tutti i dirigenti, anche se a rapporto di lavoro non esclusivo o universitario, sono tenuti a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

EROGAZIONE COMPENSI

➤ settembre 2021 erogazione del 50% dell'importo complessivo delle RAR ai dirigenti ospedalieri a tempo indeterminato e determinato, a rapporto esclusivo, previa verifica da parte del NVP del positivo raggiungimento dello step valutativo. Le quote individuali saranno rapportate alla percentuale oraria in caso di impegno ridotto, e al numero di giornate d'effettiva presenza in servizio.


2

➤ entro il 31 gennaio 2022 erogazione saldo, previa verifica a livello aziendale del raggiungimento del compimento dell'ulteriore attività svolta entro il 30.11.2020.

Nel caso in cui gli obiettivi non fossero raggiunti integralmente, la retribuzione complessiva in parola verrà riconosciuta in relazione al grado di raggiungimento dei risultati.

Le quote individuali complessive saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato. L'acconto sarà erogato a tutti coloro in servizio al 01 settembre 2021. Il saldo, che terrà conto dell'effettivo servizio, qualora generi un risultato economico negativo, anche rispetto all'erogazione del solo acconto, scaturirà la restituzione degli importi non dovuti.

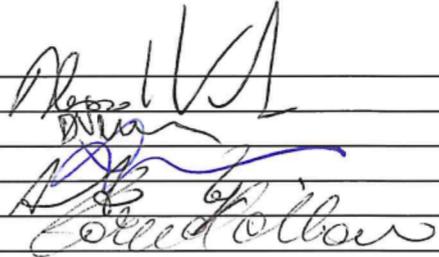
Sulla base dei predetti criteri, l'Amministrazione comunica l'entità degli incentivi destinati al CdR e gli elenchi del personale avente titolo.

Ai dirigenti 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.

Sono considerati presenze: ferie, riposi compensativi, maternità 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 fruiti per se stessi e permessi per matrimonio nonché: infortuni e quarantena con sorveglianza attiva e le assenze per malattia confermate da sierologici positivi, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione, oltre che i giorni resi in lavoro agile.

Milano, 04/08/2021

Per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Dr. Alessandro Visconti – Direttore Generale	
Dr. Domenico Versace – Direttore Amministrativo	
Dr.ssa Lucia Castellani – Direttore Sanitario	
Dr. Antonino Zagari – Direttore Sociosanitario	
Avv. Carmela Uliano – Direttore UOC Risorse Umane	

Per la Delegazione di Parte Sindacale

ANAAO ASSOMED	sottoscritto con e-mail del 05.08.2021
CIMO	sottoscritto con e-mail del 05.08.2021
AAROI EMAC	sottoscritto con e-mail del 05.08.2021
FP CGIL	sottoscritto con e-mail del 05.08.2021
FVM	sottoscritto con e-mail del 05.08.2021
FESMED	
Federazione CISL Medici	
ANPO Ascotti Fials Medici	
UIL FPL	

