

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2022

DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI – P.T.A.

PREMESSA

Richiamato l'accordo sottoscritto tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali della Dirigenza SSN, 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)”*, considerata l'importante connessione tra l'investimento di risorse economiche con i processi di sviluppo e miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie, attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione del personale operante nel SSR.

RISORSE

L'ammontare delle RAR per ogni Azienda è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dirigenti aventi diritto; per l'anno 2022 la predetta quota annua è determinata in € 1.100,00, a cui si aggiungono oneri riflessi e IRAP.

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 della Dirigenza SSN, 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 entro il 28.02.2023.

La quota complessiva delle RAR viene erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dirigenti che vi hanno effettivamente partecipato.

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 dirigenti 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 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 assenze per malattia Covid19 qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione, oltre che i giorni resi in lavoro agile/smart working.

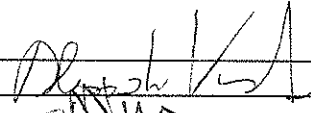
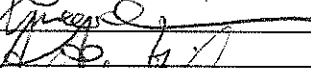
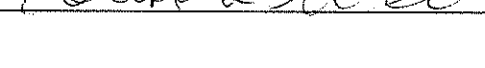
La quota complessiva relativa alla partecipazione ai progetti-obiettivi RAR aziendali viene erogata ai dipendenti coinvolti già in fase di validazione del NVP, sulla base di un coinvolgimento minimo di 5 mesi nel corso dell'anno 2022. A titolo esemplificativo risultano inclusi nell'erogazione RAR i dipendenti coinvolti nei progetti RAR ed assunti entro il 1° agosto mentre sono esclusi i dipendenti assunti dopo tale data o che cessano dal servizio prima della maturazione del requisito dei cinque 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.

Milano, 09.08.2022

Per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Dr. Alessandro Visconti	
Dr. Domenico Versace	
Dr.ssa Lucia Castellani	
Dr. Antonino Zagari	
Avv. Carmela Uliano	

Per le OO.SS.

Fp Cgil	
Uil Fpl	Sottoscritto con e-mail del 09.08.2022
Cisl Fp	
Fedir Sanità	
Direl	Sottoscritto con e-mail del 29.08.2022
Direr	
Unscp	