



ACCORDO AZIENDALE TRA L'ASST E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA CONTRATTUALE DELLA
DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA SULLE RISORSE
AGGIUNTIVE REGIONALI PER L'ANNO 2017

In data 29 maggio 2017 tra l'Azienda e le OO.SS. dell'area contrattuale della Dirigenza Medica e della Dirigenza S.P.T.A. si è svolto il previsto confronto sindacale sulla base del presente testo riguardante l'applicazione dell'accordo regionale sulle risorse finanziarie aggiuntive, anno 2017, nel modo che segue.

Art. 1 - Obiettivi di interesse regionale anno 2017

1. L'intesa regionale sottoscritta il giorno 20 marzo 2017 tra la delegazione di parte pubblica dell'assessorato Regionale alla Salute e le Organizzazioni Sindacali Regionali della dirigenza medica ed SPTA sulle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2017, approvata con D.G.R. n. X/6430 del 03/04/2017, individua obiettivi di interesse regionale che comportano risultati concreti a beneficio del sistema, anche mediante la valorizzazione delle risorse umane del Servizio Sanitario, promuovendone la professionalità.

In particolare prevede:

- a) la realizzazione di specifici progetti aziendali nell'ambito dei macro-obiettivi di interesse regionale di cui all'allegato 1 della predetta preintesa, di seguito indicati:
 - **Macro obiettivo 1:** Interventi finalizzati all'attuazione del percorso di presa in carico definito dalla DGR n. X/6164 del 30 gennaio 2017 ad oggetto "Governo della domanda: avvio della presa in carico di pazienti cronici e fragili. Determinazioni in attuazione dell'art. 9 della legge n. 23/2015";
 - **Macro obiettivo 2:** Informazione all'utenza in ordine ai cambiamenti organizzativi in applicazione della LR 23/2015 con particolare riguardo a:
 - adeguamento dei contenuti informativi del portale aziendale;
 - realizzazione di ulteriori azioni mirate di comunicazione all'utenza;
 - interventi mirati alla registrazione del gradimento da parte dell'utenza e finalizzati al miglioramento dei servizi;
 - **Macro obiettivo 3:** Revisione dei processi / procedure organizzativi, gestionali e di qualità, in attuazione della LR 23/2015;
 - **Macro obiettivo 4:** Efficientamento operativo e miglioramento qualitativo;
 - **Macro obiettivo 5:** Applicazione/revisione delle procedure dei servizi sanitari, amministrativi e tecnici inerenti le condizioni cliniche e assistenziali ad elevato rischio di errore, individuate le 17 raccomandazioni ministeriali per la riduzione del rischio clinico.
- b) la realizzazione, per specifiche Aziende significativamente coinvolte nel processo di riorganizzazione conseguente l'attuazione della L.R. 23/2015, di ulteriori progetti oggetto di specifico finanziamento (all. 3 della preintesa);
- c) l'individuazione di criteri di valutazione rapportati alle competenze e alle responsabilità del personale dirigente, tenuto



conto anche dell'apporto dato da ogni singolo dipendente all'interno dell'équipe di cui fa parte.

- d) che i progetti aziendali coinvolgono tutto il personale dirigente medico e non medico;
- e) che la predisposizione dei progetti ed il relativo confronto con le rappresentanze sindacali avvenga entro e non oltre il 31 maggio 2017;
- f) la definizione della seguente tempistica ai fini dell'erogazione delle quote delle RAR 2017 previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono programma:
 - erogazione di una quota pari al 60% dell'importo dovuto, entro il mese di giugno 2017, subordinatamente all'approvazione dei progetti;
 - erogazione del saldo 2017 dell'importo dovuto entro il mese di marzo 2018, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- g) che la verifica del raggiungimento degli obiettivi come definiti nel crono programma compete al Nucleo di Valutazione aziendale;
- h) che la durata dell'accordo finalizzato al riconoscimento delle RAR è fino al 31 dicembre 2017;
- i) che le RAR 2017 sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento di fondi contrattuali in modo stabile;
- j) che i progetti identificati a livello aziendale dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione saranno immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Salute di Regione Lombardia.

Art. 2 - Progetti aziendali

1. Sulla base di quanto previsto nella citata pre-intesa del 3 aprile 2017, sono stati definiti gli obiettivi aziendali di interesse regionale, ed i relativi indicatori, come risulta dalle schede di progetto facenti tutti riferimento all'allegato 1 della Preintesa regionale, salvo il "Progetto Trans-Care: PO Pini PO CTO – Integrazione Organizzativa", che fa specifico riferimento all'allegato 3.
2. I progetti individuati con riferimento all'allegato 1 consentono il pieno coinvolgimento e partecipazione di tutti i dirigenti dell'azienda e conseguentemente si attende il loro specifico contributo per il raggiungimento, che è considerato determinante per le finalità di tutti i progetti individuati. Nel caso in cui una Struttura sia coinvolta nel raggiungimento di più di un progetto/obiettivo, il grado di raggiungimento di ognuno degli obiettivi viene considerato di pari peso ai fini della corresponsione del relativo premio.
3. Il "Progetto Trans-Care: PO Pini PO CTO – Integrazione Organizzativa" coinvolgerà nello specifico le Unità specificate nella scheda allegata.
4. L'azienda, al fine di un costante coinvolgimento di tutti i dipendenti, darà la più ampia e completa informazione al personale di ogni singola Struttura sui progetti da realizzare.

Art. 3 – Quantificazione delle risorse

La quantificazione delle risorse per ciascuna area contrattuale della dirigenza medica, sanitaria e PTA

Ren-
Wai
ATA
PAU



occorrenti per le Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2017 è determinata, ai fini dei relativi oneri in bilancio, sulla base delle quote pro-capite di finanziamento riportate nell'intesa regionale, per il numero di dirigenti pesati in servizio dal 1° gennaio 2017, alle quali si devono aggiungere oneri riflessi e IRAP, nel modo che segue:

QUOTA per progetti di cui all'allegato 1 Preintesa Regionale del 20 marzo 2017	PRESENTI AL 1° GENNAIO 2016	QUOTA TEORICA	IMPORTO	ONERI	IRAP	TOTALE RISORSE
DIRIGENTI MEDICI intra-moenia	190	1.333,00	253.270	60.278	21.528	335.076
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	5	1.333,00	6.665	1.586	567	8.818
DIRIGENTI PTA	9	1.333,00	11.997	2.855	1.020	15.872
TOTALE STANZIAMENTO QUOTE PROCAPITE ALLEGATO 1			271.932	64.720	23.114	359.766
QUOTA AGGIUNTIVA personale DIRIGENTE su turni H 24 che effettua almeno 12 turni notturni l'anno (su base 2016)	90	193,00	17.370	4.134	1.476	22.981
TOTALE STANZIAMENTO PROGETTI ALLEGATO 1			289.302	68.854	24.591	382.747

Eventuale QUOTA AGGIUNTIVA per progetti di cui all'allegato 3 Preintesa Regionale del 20 marzo 2017	PRESENTI AL 1° GENNAIO 2016	QUOTA TEORICA	IMPORTO	ONERI	IRAP	TOTALE RISORSE
DIRIGENTI MEDICI intra-moenia	190	70,00	13.300	3.165	1.131	17.596
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	5	70,00	350	83	30	463
DIRIGENTI PTA	9	70,00	630	150	54	833
TOTALE STANZIAMENTO PER PROGETTI DI CUI ALL'ALLEGATO 3			14.280	3.399	1.214	18.892

TOTALE STANZIAMENTO PER RAR DIRIGENZA 2017			303.582	72.253	25.804	401.639
---	--	--	----------------	---------------	---------------	----------------

Art. 4 - Valutazione dell'apporto individuale

1. L'attribuzione della quota di premio spettante, correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo, sarà determinata tenendo conto per ciascun dirigente con rapporto di lavoro esclusivo:

- dell'effettiva presenza in servizio;
- del contributo individuale sulla base del punteggio ottenuto dal singolo dirigente a seguito della valutazione effettuata dal Responsabile della Struttura con l'apposita scheda e secondo i seguenti parametri:

- Integrazione in équipe e impegno professionale** (integrazione nel lavoro d'équipe e capacità di esprimere al meglio la propria professionalità)
- Efficacia/efficienza e stile operativo** (qualità della partecipazione, conoscenza e attuazione del piano di lavoro all'interno del progetto);
- Grado di partecipazione, intensità/quantità e continuità** (svolge in modo adeguato e senza compensazioni l'attività prevista in relazione al progetto);



Ciascuno di questi parametri può essere graduato su tre livelli:

- massimo o elevato: valore 1,00
- adeguato: valore 0,75
- insufficiente: valore 0,00

in modo da costituire un sistema di valutazione omogeneo del contributo individuale.

CONTRIBUTO INDIVIDUALE	Integrazione in equipe e impegno professionale			Efficacia/efficienza e stile operativo			Grado di partecipazione, intensità/quantità e continuità			Valutazione Totale		
										(punti)		
	E	A	I	E	A	I	E	A	I	E	A	I
E = ELEVATO	1			1			1			3		
A = ADEGUATO		0,75			0,75			0,75			2,25	
I = INSUFFICIENTE			0			0			0			0

A titolo esemplificativo le possibili combinazioni valutative danno luogo alla seguente scala di valutazione decrescente:

SIGLE	VALUTAZIONE (punti)	MEDIA	PREMIO ATTRIBUITO
EEE	3	1,000	100%
EEA	2,75	0,917	
EAA	2,5	0,833	
AAA	2,25	0,750	
EEI	2	0,667	75%
EAI	1,75	0,583	
AAI	1,5	0,500	
EII	1	0,333	50%
AII	0,75	0,250	
III	0	0,000	0%

2. In caso di valutazione inferiore al punteggio di 1,5 il dirigente interessato potrà ricorrere alla "Commissione del riesame" così composta:

- 1 membro scelto dal valutatore;
- 1 membro scelto dal valutato;
- 1 membro scelto dalla Direzione Generale;

3. L'Azienda, al fine di un costante coinvolgimento di tutti i dirigenti, darà la più ampia e completa informazione al

Handwritten signatures and initials:
Beno
[Signature]
[Signature]
[Signature]



personale di ogni singola Struttura sui progetti da realizzare e gli obiettivi da raggiungere attraverso momenti di presentazione e di verifica.

Art. 5 - Criteri di erogazione delle quote

1. Il premio delle RAR sarà erogato a tutto il personale dirigente, presente in servizio dalla data del 1 agosto 2017 e che abbia una presenza effettiva in servizio nell'anno 2017 di almeno 3 mesi, che di fatto partecipi all'esecuzione dei progetti di interesse regionale dell'anno 2017, secondo gli importi previsti nell'intesa regionale come di seguito riportato:

Progetti di cui all'allegato 1 della preintesa regionale:

CATEGORIA	QUOTA TEORICA INDIVIDUALE
DIRIGENTI MEDICI	1.333,00
DIRIGENTI SANITARI	1.333,00
DIRIGENTI PTA	1.333,00
QUOTA AGGIUNTIVA personale DIRIGENTE su turni H 24 che effettua almeno 12 turni notturni l'anno	193,00

Progetti di cui all'allegato 3 della preintesa regionale: l'intero stanziamento specifico sarà attribuito ai Dirigenti di cui alla scheda progetto "Progetto Trans-Care: PO Pini PO CTO – Integrazione Organizzativa", secondo i gradi di raggiungimento e di coinvolgimento personali come descritti nel presente accordo.

Per la Dirigenza SPTA, non essendo definito specifico progetto, i corrispondenti finanziamenti saranno portati ad integrazione del finanziamento dei progetti di cui all'allegato 1 della preintesa.

2. Nel caso in cui gli obiettivi di interesse regionale (all. 1 e 3) non fossero raggiunti integralmente, fermo restando quanto previsto per l'apporto individuale di cui al precedente art. 5, la retribuzione complessiva in parola verrà riconosciuta, in relazione al grado di raggiungimento dei risultati, come segue:

Risultato ottenuto	Frazione di premio corrisposto
da 0 fino al 49%	0
dal 50 al 100%	percentualizzato fino al 100%

3. La quota complessiva individuale di cui al comma 1, sarà corrisposta quindi in base alla valutazione individuale ed al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale, nonché in rapporto al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno, fermo restando che il beneficio economico verrà attribuito a condizione che il dirigente abbia prestato effettivo servizio per un periodo non inferiore a 3 mesi nel 2017, con esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- Ferie e riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e midollo;
- Permessi retribuiti L.104/92;
- Assenze per malattia certificata ex. art.11 CCNL 2001 (se inferiori comunque a complessivi mesi 2 nel periodo);

[Handwritten signatures and initials]



- Permessi Sindacali;
 - Infortuni sul lavoro (se inferiore comunque a complessivi mesi 2 nel periodo);
 - 3 giorni di permessi retribuiti;
4. Al personale con rapporto di lavoro ad orario ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla prestazione lavorativa;
5. Il personale dirigente che, a chiusura dell'anno, risulterà aver registrato un impegno orario inferiore a quello contrattualmente dovuto è escluso dal premio delle RAR. Resta ferma la possibilità di recuperare il debito orario nei due mesi successivi alla conclusione dell'esercizio.

Art. 6 – Tempistica del riconoscimento economico

1. La tempistica ai fini dell'erogazione delle quote delle RAR 2017, è la seguente:

- erogazione di una quota pari al 60% dell'importo dovuto, di cui al precedente art. 6, comma 1, entro il mese di giugno 2017, subordinatamente all'approvazione dei progetti;
- erogazione a saldo 2017 dell'importo dovuto, di cui all'art. 1, entro il mese di marzo 2018, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto individuale;
- in caso di apporto individuale pari o inferiore al 50% e/o raggiungimento degli obiettivi con un grado inferiore a quanto già percepito in acconto, sarà operato il conguaglio negativo per la restituzione delle quote eventualmente non dovute.

2. Il riconoscimento del saldo delle RAR 2017 potrà essere erogato solo dopo la verifica del raggiungimento degli obiettivi certificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale;

3. Il riconoscimento effettivo delle quote RAR finanziate dall'Azienda sarà garantito tenuto conto delle regole di sistema regionale che impongono l'equilibrio economico di bilancio.

Art. 7 - Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni contenute nell'intesa Regione-OOSS regionali del 20 marzo 2017, nonché quelle previste dai vigenti CCNL per l'area della dirigenza medica e SPTA.
2. Il presente accordo ha vigenza per le RAR 2017 sino al 31 dicembre 2017.
3. La validità del presente accordo, e nello specifico i progetti, sono subordinati al parere positivo che deve essere espresso dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale.
4. Il presente accordo si applica esclusivamente al personale dipendente dell'ASST Gaetano Pini / CTO dell'area

Penza

Bozza

ASST

B

Sei

ASST



della dirigenza, con esclusione del personale dirigente con rapporto non esclusivo; sono esplicitamente esclusi dal riconoscimento tutti i soggetti aventi rapporto contrattuale con l'Azienda diverso dal contratto di lavoro subordinato (es. libero professionale, collaborazione coordinata e continuativa, ecc.).

Milano, 29 maggio 2017

Per l'Azienda

DA Valerio Lotti

DS Paolo Merone

Colombo Defante

Lopresti Maurizio

Spadaro Emilia

Tesei Silvana

Chiapparino Roberto

Wolf Antonia
Peroni Daniela

Per le OO.SS.

DAVDE BEREA-SINATO

AIPAC SIMEL

SIMPIN

AARDI CTO

CGIL Pini

FASSIO-SNR

ANARO

NASCOT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]