



**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE TRA L'AZIENDA,  
E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE DELL'AREA CONTRATTUALE DELLA DIRIGENZA  
SULLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER L'ANNO 2022**

In data 25/11/2022, in modalità *video conference* dell'ASST Gaetano Pini/CTO di Milano, le delegazioni aziendali di Parte Pubblica e di Parte Sindacale rappresentativa del personale della Dirigenza, sottoscrivono il seguente Accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2022.

**LE PARTI**

**PREMESSO:**

- che, con DGR n.XI/6873 del 02/08/2022, la DG Welfare ha approvato gli Accordi tra la delegazione di parte pubblica e le OOSS della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa della Sanità Pubblica del SSN in materia di *Linee Generali di Indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) anno 2022*;
- che le summenzionate *Linee Generali di Indirizzo* hanno, tra l'altro, individuato:
  - gli obiettivi di interesse regionale cui collegare le RAR 2022;
  - la quantificazione economica pro-capite delle risorse;
  - i criteri di massima e gli indicatori cui fare riferimento per l'individuazione delle "aree di attività e intervento – macro obiettivi" nei quali, a vario titolo, tutto il personale è stato coinvolto;
  - la tempistica e il crono programma per l'individuazione e la realizzazione dei progetti, per la loro validazione e per il riconoscimento economico delle citate risorse aggiuntive;
- che le somme finanziate per le RAR 2022 non si consolidano in alcuno dei Fondi contrattuali della Dirigenza, così come previsto dall'Accordo trasmesso dalla DG Welfare;
- che, in data 25/11/2022, Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art.40-bis del D.lgs. n.165/2001, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria rispetto all'ipotesi di Accordo, sottoscritta in data 07/09/2022;

**PRECISATO:**

- che la corresponsione delle quote pro capite stabilite dalle *Linee Generali di Indirizzo* sopra citate è subordinata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli Organismi di Valutazione;
- che l'ASST, nell'ambito delle *aree di attività e intervento – macro obiettivi* definite dall'Accordo, ha delineato gli obiettivi aziendali da attribuire al personale in servizio nel 2022 che risulti assegnatario di almeno un'attività a livello:
  - di Unità Operative;
  - di équipe;
  - di gruppo di lavoro;
  - individuale.

**FATTO PRESENTE:**

- che ogni progetto obiettivo aziendale è valorizzato economicamente specificando le azioni da intraprendere e i relativi indicatori;
- che la quota spettante verrà erogata ai dipendenti che hanno effettivamente partecipato ai progetti in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di riferimento;
- che ogni dipendente può essere coinvolto anche in più progetti, fermo restando che può essere erogata un'unica quota economica;
- che a seguito della validazione, operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, i progetti identificati aziendali sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriore trasmissione alla Direzione Generale Welfare.

**DATO ATTO** che compete al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni la validazione dei progetti, la verifica del loro andamento e la valutazione finale dell'esito.



SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO

ARTICOLO 1

*Ammontare del fondo ed effetti economici*

- 1.1 La quota annua pro-capite è fissata dall'Accordo in € 1.100,00.
- 1.2 La quantificazione del fabbisogno complessivo aziendale è stata stimata come di seguito:
  - 1.2.1 quota pro capite moltiplicata per la consistenza numerica del personale in servizio al 01/01/2022 al lordo delle eventuali assenze non ricomprese nel successivo articolo 3;
  - 1.2.2 quota aggiuntiva di € 173,00 annua lorda, riconosciute a saldo, come da *Linee Generali di Indirizzo* regionali (all. n.1) e come da tabella sottostante.
- 1.3 Al personale part-time, la quota pro-capite e, laddove prevista, la quota aggiuntiva, saranno corrisposte in funzione della percentuale del rapporto di lavoro in essere.
- 1.4 Il finanziamento regionale delle *Risorse Aggiuntive Regionali* anno 2022 **non si consolida** in alcuno dei Fondi previsti dai vigenti CCCNNL della Dirigenza né può essere utilizzato successivamente ogni eventuale residuo.

TABELLA DI STIMA DEGLI IMPORTI EROGABILI

(gli importi non ricomprendono le assenze, i part-time e ogni eventuale riduzione conseguente alla valutazione dei progetti)

BUDGET RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2022						
CATEGORIA	PRESENTI AL 01.01.2022	QUOTA TEORICA	IMPORTO	ONERI	IRAP	TOTALE RISORSE
DIRIGENTI MEDICI intra-moenia	191	1.100,00 €	210.100,00 €	50.003,80 €	17.858,50 €	277.962,30 €
DIRIGENTI MEDICI extra-moenia	31	- €	- €	- €	- €	- €
DIRIGENTI SANITARI	5	1.100,00 €	5.500,00 €	1.309,00 €	467,50 €	7.276,50 €
DIRIGENTI PTA	12	1.100,00 €	13.200,00 €	3.141,60 €	1.122,00 €	17.463,60 €
QUOTA AGGIUNTIVA personale DIRIGENTE su turni H 24 che effettua almeno 12 turni notturni l'anno (su base anno 2021)	111	173,00 €	19.203,00 €	4.570,31 €	1.632,26 €	25.405,57 €
<b>Totale Dirigenti</b>	<b>239</b>		<b>248.003,00 €</b>	<b>59.024,71 €</b>	<b>21.080,26 €</b>	<b>328.107,97 €</b>





## ARTICOLO 2

### Progetti RAR 2022

- 2.1 I progetti obiettivi per l'erogazione delle RAR sono quelli indicati nell'allegata *Scheda progetti* (all. n. 2) che coinvolgono tutte le UU.OO., i Servizi e gli Uffici e tutto il personale dipendente dell'ASST e che si collocano all'interno delle *aree di attività e intervento – macro obiettivi* previsti nelle *Linee Generali di Indirizzo* regionali.
- 2.2 Ai fini dell'inserimento dei dipendenti delle UO, dei Servizi e degli Uffici nei progetti individuati, il coordinatore di ogni progetto dovrà provvedere a:
- ripartire il carico di lavoro tra tutti i partecipanti;
  - assicurare il coordinamento;
  - valutare gli stati di avanzamento al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi in base al cronoprogramma;
  - predisporre, in coincidenza con la verifica finale, una relazione nella quale viene rappresentato lo stato di completamento dei progetti al 31/12/2022 indicando l'apporto fornito dai partecipanti.
- 2.3 I progetti aziendali, di cui all'allegato 2, sono immediatamente efficaci successivamente alla validazione operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare.

## ARTICOLO 3

### Impiego del personale

- 3.1 Il calcolo della quota spettante sarà effettuato, tra l'altro, in base alle giornate di effettiva presenza in servizio; le assenze sottoelencate sono considerate presenze:

Tipologia di assenza:	Calcolo della quota:
congedo obbligatorio per maternità;	quota intera
ferie e riposi compensativi;	quota intera
permessi per donazione di sangue e midollo;	quota intera
permessi retribuiti L.104/92;	quota intera
assenze per malattia certificata art.42 CCNL 19.12.2019 Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie e art.21 CCNL 17.12.2020 Funzioni Locali Dirigenza Ruoli PTA (se inferiori, comunque, a complessivi mesi 2 nel periodo);	quota intera
permessi sindacali;	quota intera
infortuni sul lavoro (se inferiore, comunque, a complessivi mesi 2 nel periodo);	quota intera
permessi retribuiti ai sensi dell'art.40 CCNL 19/12/2019 Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie	quota intera
malattia bambino retribuita fino a 30 giorni (art.44 CCNL 19/12/2019 Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie e art.24 CCNL 17/12/2020 Funzioni Locali Dirigenza Ruoli PTA)	quota intera
permessi retribuiti artt. 36 e 37 CCNL 19/12/2019 Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie e art.19 CCNL 17/12/2020 Funzioni Locali Dirigenza Ruoli PTA	quota intera
Congedo di paternità obbligatorio di 10 gg (dal 13/08)	quota intera
smart working / il lavoro agile	quota intera
infortunio da Covid19	quota intera
malattia Covid19, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione	quota intera

È inoltre previsto un periodo di "franchigia" per i congedi parentali, considerando come presenza in servizio i primi 30 gg.

- 3.2 È richiesta una presenza in servizio di almeno cinque mesi nel periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2022; non possono partecipare ai progetti RAR coloro che sono stati assunti dopo l'1 agosto 2022.



- 3.3 La corresponsione delle quote RAR avviene proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, ai giorni utili di presenza e alla tipologia di contrattualizzazione.
- 3.4 Il presente Accordo si applica esclusivamente al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'ASST Gaetano Pini / CTO dell'area della Dirigenza.
- 3.5 È escluso dalla corresponsione della quota RAR il personale dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo.
- 3.6 I dipendenti che partecipano a più progetti riceveranno in ogni caso una sola quota economica, la più favorevole.

#### ARTICOLO 4

##### *Cronoprogramma*

- 4.1 Entro il mese di settembre 2022: predisposizione dei progetti, verifica del positivo andamento, loro validazione da parte del *Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale*, nonché pagamento della prima quota pro capite delle RAR 2022, corrispondente al 60% dell'importo, al netto dell'eventuale quota aggiuntiva. In fase di erogazione dell'acconto non si terrà conto di coloro che al 01/08/2022 non avranno maturato già cinque mesi di servizio, nonché del personale dimesso al 31/07/2022, rinviando il riconoscimento all'erogazione del saldo. Si terrà conto dei periodi di lavoro effettuati presso altre Aziende del SSR.
- 4.2 Entro il 31/12/2022: conclusione dei progetti con successivo invio **(non oltre il 16/01/2023)** alla UOS *Controllo di Gestione e Programmazione* di idonea relazione nella quale **ogni coordinatore** darà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto dato dai singoli partecipanti, con specifico riferimento ai singoli indicatori riportati nella *Scheda progetti*.
- 4.3 L'UOC *Organizzazione Risorse Umane stabilirà*, sulla scorta della valutazione dei progetti a cura dell'UOS *Controllo di Gestione e Programmazione*, il contributo dato da ognuno, i giorni di presenza e la quota complessiva spettante.
- 4.4 Entro il mese di febbraio 2023: erogazione delle quote pro capite a saldo RAR 2022 comprensive delle quote aggiuntive se spettanti, previa valutazione dell'esito finale dei progetti da parte del *Nucleo di Valutazione delle Prestazioni*.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo si rimanda alla DGR XI/6873 del 02/08/2022 e ai Contratti Collettivi Integrativi Aziendali vigenti, salvo diverse disposizioni di legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 25.11.22

#### Delegazione di parte Pubblica Aziendale

Paola Lattuada	Direttore Generale	<u>firmato</u>
Luca Marcello Manganaro	Direttore Amministrativo	<u>firmato</u>
Paola Giuliani	Direttore Sanitario	<u>firmato</u>
Anna Maria Maestroni	Direttore Socio Sanitario	<u>firmato</u>
Vito Nicolai	Direttore UOC Gestione e sviluppo delle risorse umane	<u>firmato</u>
Antonia Demarchi	Dirigente SITRA	<u>firmato</u>





Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN) AREA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE firmatarie del CCNL 19.12.2019		
Sigla	Rappresentata da	firma
ANAAO ASSOMED	Paolo Trezza	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 24/02/2023.
CIMO	Amatore Gianluigi Sartorio	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 21/02/2023.
FASSID	Davide Berra	Sottoscritto in qualità di delegato aziendale Fassid (Sinafo) con comunicazione e-mail in data 23/02/2023.
AAROI EMAC		
FP CGIL		
FVM		
FESMED		
FEDERAZIONE CISL MEDICI	Sabrina Maria Vailati	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 22/02/2023.
ANPO ASCOTI FALS MEDICI	Donata Rita Peroni	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 21/02/2023.
UIL FPL	Massimo Antonio Bernabè	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 21/02/2023.

Organizzazioni Sindacali rappresentative (fonte ARAN) AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA RUOLI PTA firmatarie del CCNL 17.12.2020		
Sigla	Rappresentata da	firma
FP CGIL		
CISL FP		
UIL FPL	Massimo Antonio Bernabè	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 21/02/2023.
FEDIR SANITÀ	Paola Maria Menni	Sottoscritto con comunicazione e-mail in data 21/02/2023.
DIREL		
DIRER		
UNSCP		

**Allegati:**

All. n.1 "Linee Generali di indirizzo sulle RAR-anno 2022-per il personale della Dirigenza della Sanità Pubblica";

All. n.2 "Scheda progetti RAR 2022".

**Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali**  
**- Anno 2022 -**  
**per il personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e della Dirigenza**  
**Professionale, Tecnica e Amministrativa della Sanità Pubblica**

**TRA**  
**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**  
**E**  
**OO.SS. REGIONALI DELLA DIRIGENZA DELLA SANITA' PUBBLICA**

La Delegazione di parte pubblica Regionale - così come composta ai sensi della D.G.R. n. XI/4727 del 17 maggio 2021 - e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza del SSN, si sono incontrate per la definizione delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022.

Le parti hanno proseguito la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnati nel processo di riforma di cui alla legge regionale 14 dicembre 2021 - n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";

Alla luce di quanto sopra, Regione Lombardia e le OO.SS. convengono sulla opportunità di riconoscere per l'anno 2022 le quote RAR disciplinate dal presente accordo;

Le parti auspicano che sia approvata specifica normativa che consenta alle regioni di incrementare con quote di bilancio regionale le risorse destinate alla retribuzione di risultato ivi comprese le RAR; in tal senso Regione Lombardia si impegna a presentare specifica proposta al Governo;

Visti:

- la legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi in materia di sanità) e s.m.i.;
- la Legge regionale 14 dicembre 2021 - n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.
- la DGR n. XI/4232 del 29 gennaio 2021 ad oggetto "Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio sanitario e sociosanitario per l'esercizio 2021 – quadro economico programmatico";
- la DGR N° XI/ 4508 del 01/04/2021 ad oggetto: "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2021";
- la DGR n° XI / 6026 del 01/03/2022: "linee guida regionali per l'adozione dei Piani di Organizzazione Aziendale Strategici (Poas) delle Agenzie Di Tutela Della Salute (Ats), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (Asst), delle Fondazioni Istituti Di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (Irccs) di diritto pubblico della Regione Lombardia e dell' Agenzia Regionale Emergenza e Urgenza (Areu)" - (richiesta di parere alla commissione consiliare);
- la DGR n° XI / 6278 del 11/04/2022: "linee guida regionali per l'adozione dei piani di organizzazione aziendale strategici (Poas) delle Agenzie Di Tutela Della Salute (Ats), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (Asst), delle Fondazioni Istituti Di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (Irccs) di diritto pubblico della Regione Lombardia e dell' Agenzia Regionale Emergenza e Urgenza (Areu)" - (a seguito di parere della commissione consiliare);

*BM*

*Area*

*OL*

*MA*

*DM*

*§*

*OF*

- la DGR N° XI/ 6387 del 16/05/2022 ad oggetto: “Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l’anno 2022”.

Ciò premesso, la Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. regionali, stabiliscono di destinare le risorse economiche individuate per l’istituto contrattuale delle RAR per l’anno 2022 al personale del SSR e si ritiene opportuno procedere con l’individuazione di massima delle seguenti aree di attività.

In considerazione dell’attuazione della legge regionale 14 dicembre 2021 - n. 22 “Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)”; consapevoli del maggior impegno organizzativo e professionale, individuano nell’istituto contrattuale delle RAR un’importante leva che coniuga 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 Sistema socio-sanitario pubblico.

Si procede con l’approvazione di aree intervento-macro-obiettivi riguardanti iniziative finalizzate alla valorizzazione del processo di attuazione della Legge regionale n. 22/2021 entro il 31 dicembre 2022 e nel rispetto degli indirizzi di programmazione.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 1- Integrazione e interconnessione delle reti ospedaliere e territoriali, attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa con riguardo all’attuazione dei modelli organizzativi in applicazione della legge regionale 14 dicembre 2021 - n. 22 “Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)”.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 2 - Sviluppo delle Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centrale Operativa Territoriale; definendo modelli operativi territoriali considerando comunque le eventuali specificità locali.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 3 - Integrazione e interconnessione nella disciplina di salute mentale, dipendenze, disabilità e sanità penitenziaria con indicazioni comuni di tipo amministrativo, contrattualistico, di accreditamento.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 4 - Potenziamento della rete territoriale anche attraverso la costituzione degli Ambulatori socio-sanitari territoriali con l’attivazione di ulteriori servizi rispetto quelli già offerti.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 5 - Definizione di progetti finalizzati all’introduzione di innovazioni digitali innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e socio-sanitari, amministrativi e tecnici;

Area di Intervento - Macro Obiettivo 6 – Progetti con un approccio “one Health” finalizzati ad assicurare globalmente la prevenzione, protezione e la promozione della salute, con una visione intersettoriale (sanitario, ambientale, sociale, educativo) e con una spiccata attività di integrazione tra i professionisti del sistema e l’eventuale coinvolgimento degli *stakeholder* per una gestione efficace, efficiente e coordinata.

Area di Intervento – Macro Obiettivo 7 - Sviluppo di progetti legati alla programmazione e gestione amministrativa/giuridica/tecnica/sanitaria quali ad esempio: gestione magazzino; progetto sicurezza; rivisitazione mappa mezzi dell’emergenza; gestione/programmazione gare, procedure assunzionali; area accoglienza utenza; informatizzazione dei processi.

Area di intervento – Macro Obiettivo 8 – Sviluppo di progetti legati al contrasto dell'emergenza da Covid 19 nonché allo sviluppo dei piani vaccinali.

Area di intervento- Macro Obiettivo 9 - Sviluppo di progetti legati al sistema di prevenzione e controllo in Sanità Pubblica Veterinaria in conformità del Piano Regionale integrato della Sanità Pubblica Veterinaria 2019/2023.

Le Aziende/Enti, in sede di contrattazione decentrata, potranno individuare ulteriori attività legate alle Aree di intervento - macro obiettivi.

Le Aziende/Enti/Istituti riconoscono le quote stabilite dal presente accordo, ferma restando la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle direzioni aziendali e degli organismi di valutazione.

Le RAR 2022, da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo delle premialità, sono destinate al trattamento economico accessorio dell'anno di riferimento e non si consolidano.

In merito alla valutazione dei progetti e all'erogazione delle risorse, ribadito che i macro obiettivi dovranno essere declinati a livello aziendale, le parti convengono quanto segue:

- fermo restando che l'ammontare delle RAR per ogni azienda è costituito dalla quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dirigenti aventi diritto, per l'anno 2022 la quota pro capite annua è fissata in € 1.100,00 (a cui si aggiungono oneri riflessi ed IRAP)

In considerazione dell'attuazione della legge regionale 14 dicembre 2021 - n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";

Ai fini dell'erogazione è fatta salva la verifica dell'ammissibilità della spesa con le disposizioni normative e contrattuali.

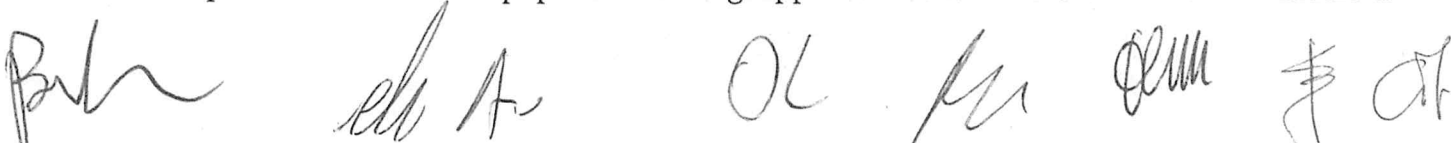
- Al personale della Dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta una ulteriore quota annua pari ad € 173,00 alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP;

- la quota complessiva viene erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dirigenti che vi hanno effettivamente partecipato;

- ogni area di intervento viene valorizzata economicamente e la quota complessiva viene erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base della effettiva presenza in servizio o nelle modalità di lavoro agile o smart working (è considerata presenza la maternità obbligatoria, l'infortunio e le assenze per malattia COVID 19 qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione, fatto salvo quanto ulteriormente stabilito dalla contrattazione decentrata in tema di retribuzione di risultato). Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in 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 deve avvenire già in fase di validazione operata dal Nucleo di Valutazione, saranno immediatamente efficaci e non necessiteranno di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare.

Ogni Azienda/Ente/Istituto nell'ambito delle sopradette aree di attività individuerà, a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale il





personale, in servizio nel 2022 e coinvolto nel progetto già all'atto di validazione del nucleo di valutazione, destinatario delle risorse in argomento.

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



Ogni progetto obiettivo aziendale, connesso alle aree di intervento, viene valorizzato economicamente e la quota non verrà erogata ai dipendenti assunti dopo il primo agosto 2022.

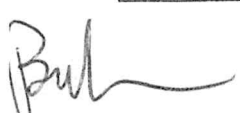
La verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali del positivo andamento dei progetti deve essere effettuata in tempo utile per consentire di pagare una quota entro il mese di settembre 2022, corrispondente al 60% dell'importo complessivo delle RAR.

La successiva conclusione del progetto e la valutazione del suo esito finale da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali consentirà di pagare il saldo della quota pro-capite entro il 28/02/2023.

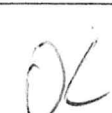
Destinatario delle disposizioni del presente atto è il personale delle ATS, delle ASST, degli IRCCS Pubblici trasformati in Fondazioni, dell'Agenzia Regionale Emergenza Urgenza (AREU). È altresì destinatario delle disposizioni del presente atto il personale delle ASP che applica il contratto della Sanità Pubblica per il quale l'attuazione delle presenti linee di indirizzo, avverrà per il tramite dell'Assessorato Famiglia, Solidarietà Sociale, Disabilità e Pari Opportunità.

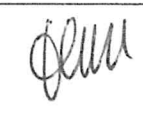
Sono altresì destinatari delle linee di indirizzo in questione l'Agenzia di Controllo del sistema socio sanitario lombardo (ACSS) e l'Agenzia Regionale Protezione Ambiente (ARPA) che fermo restando l'ammontare delle quote pro capite, tenuto conto della specificità delle attività svolte dalla stesse, provvederanno alla declinazione di obiettivi specifici, nonché il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, al quale lo stesso Ente provvederà compatibilmente con le proprie risorse di bilancio.

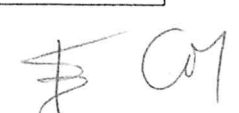
PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
<b>Dott. Giovanni Pavesi Direttore Generale Welfare</b> 	
<b>Paola Palmieri</b> 	
<b>Massimo Giupponi</b>	sottoscritto con firma digitale
<b>Paola Lattuada</b>	sottoscritto con firma digitale
<b>Massimo Lombardo</b>	sottoscritto con firma digitale











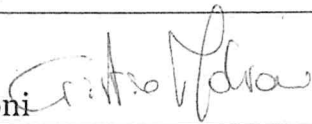
**Ezio Belleri**

sottoscritto con firma digitale

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

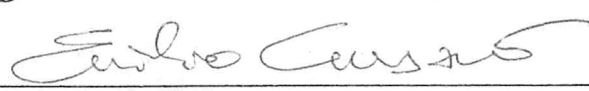
**AARO I EMAC**

Cristina Mascheroni



**ANAAO ASSOMED**

X Stefano Magnone



**ANPO-ASCOTI -FIALS Medici**

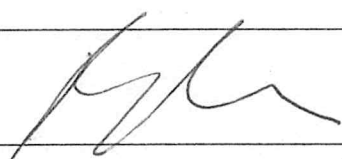
Raffaele Perrone

sottoscritto con firma digitale

Joseph Negreanu

**CIMO**

Pasquale Razionale



**CISL MEDICI**

Giuseppe Monaco



**FASSID-SNR-AIPAC-SIMET- AUPI-SINAFO**

Ugo Sonvico

mail di sottoscrizione

Franco Merlini

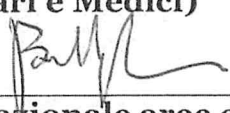
**FP CGIL MEDICI e dei Dirigenti del SSN**

Bruno Zecca

mail di sottoscrizione

**FVM (Federazione Veterinari e Medici)**

Gian Carlo Battaglia



**UIL FPL Coordinamento Nazionale aree contrattuali Dirigenza Medica - Veterinaria e Sanitaria**

sottoscritto con firma digitale

Paolo Campi

**FP CGIL - Dirigenza PTA**

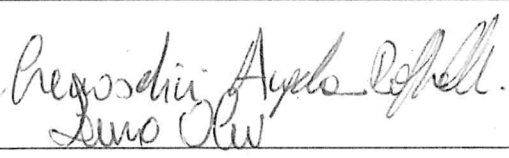
sottoscritto con firma digitale

Loredana Gazzaniga

**CISL FP**

Angela Raffaella Cremaschini

Laura Olivi



**UIL FPL PTA**

Davide Ballabio

mail di sottoscrizione

**FEDIRETS Sez. FEDIR**

Anna Maria Segatori  
Paola Maria Menni  
Elisa Petrone

sottoscritto con firma digitale

**DIRER-SIDIRSS**

Franco Pedrazzini

sottoscritto con firma digitale

**DIREL**

Rocco Bellomo

mail di sottoscrizione



SCHEMA PROGETTI		Attività personale del comparto e della dirigenza		Indicatori	Esito primo step	Esito secondo step
Area di attività / intervento	Unità Operative Coinvolte* (personale del comparto e della dirigenza)	Obiettivo	Attività personale del comparto e della dirigenza	Indicatori	Esito primo step	Esito secondo step
Applicazione Legge n. 22/2021	UOC Gestione Operativa; Servizio URP-Comunicazione e Rapporti con il Volontariato; UOC Farmacia; Infermiere di Famiglia; UOC SIA; Servizio Sociale Professionale e tutte le Strutture Sanitarie	Definizione di modelli di integrazione organizzativa ospedale-territorio	Criteri di eleggibilità dei pazienti che necessitano del percorso di continuità ospedale-territorio; definizione e attuazione dei percorsi	Primo step: Stesura di un documento criteri di eleggibilità dei pazienti entro il 31/08/2022; Secondo step: definizione e attuazione dei percorsi entro il 31/12/2022		
Contrasto all'emergenza COVID-19	<b>UOC DIME</b> ; UOC SIRA; UOS Qualità Servizio Risk Management; UOC Gestione Tecnico Patrimoniale; UOC Gestione Acquisti - Logistica; UOC Nutrizione Clinica; UOS Ingegneria Clinica; UOS Banca Regionale Tessuto Muscolo Sclerotico; tutte le Strutture Sanitarie; RSPP	Implementazione di strumenti organizzativi flessibili in grado di assicurare il percorso riabilitativo del paziente COVID a supporto delle aree dedicate	Definizione di un percorso riabilitativo appropriato e dedicato al paziente ortopedico affetto incidentalmente da patologia COVID in fase acuta/post-acuta e che garantisce la sicurezza degli operatori nella gestione del paziente	Primo step: Stesura del progetto entro il 31/08/2022; Secondo step: relazione conclusiva del progetto e report relativo ai pazienti rientrali nel percorso entro il 31/12/2022		
Implementazione delle funzioni amministrative - informatizzazione	<b>UOC Acquisti e Logistica</b> ; UOS Controllo di Gestione; UOC Economico Finanziaria; UOC Ricerca Umane Segreteria di Direzione; UOC SIA	Trasferimento del magazzino generale presso il Presidio CTO	Attività di indagine sul territorio per soluzioni alternative; analisi di fattibilità ed organizzazione del trasferimento; monitoraggio funzionamento flusso dati verso le UUOO coinvolte ed esiti finali	Primo step: Stesura di una relazione con l'elenco delle attività necessarie individuale entro il 31/08/2022; Secondo step: relazione conclusiva del progetto con evidenza del monitoraggio degli esiti entro il 31/12/2022		
la: "Il coordinatore del progetto è il Responsabile della prima Unità Operativa, indicata in rosso.						