



ACCORDO AZIENDALE TRA L'ASST E LE OO.SS. RAPPRESENTATIVE
DELL'AREA CONTRATTUALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
SULLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER L'ANNO 2019

In data 1° agosto 2019 tra l'Azienda e le OO.SS. dell'area contrattuale della Dirigenza Medica si è svolto il previsto confronto sindacale sulla base del presente testo riguardante l'applicazione dell'accordo regionale sulle risorse finanziarie aggiuntive, anno 2019, nel modo che segue.

Art. 1 - Obiettivi di interesse regionale anno 2019

1. La Preintesa regionale, sottoscritta il giorno 18 luglio 2019, tra la delegazione di parte pubblica dell'Assessorato Regionale alla Salute e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa della Sanità Pubblica, sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2019, 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 seguito indicati:
 - **macro obiettivo 1:** Attuazione di percorsi clinico-assistenziali per presa in carico globale di pazienti, attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa;
 - **macro obiettivo 2:** Efficientamento operativo e miglioramento qualitativo di aree di attività clinica, tecnica e amministrativa nonché dei servizi in genere verso e per l'utenza (anche attraverso le indicazioni e gli strumenti PRIMO / PIMO);
 - **macro obiettivo 3:** Efficientamento operativo e miglioramento qualitativo di aree di promozione della salute e prevenzione della cronicità;
 - **macro obiettivo 4:** Applicazione/Revisione delle procedure dei servizi sanitari, amministrativi e tecnici inerenti le condizioni cliniche ed assistenziali ad elevato rischio di errore, individuate dalle 18 raccomandazioni ministeriali;
 - **macro obiettivo 5:** Efficienza del controllo nell'esecuzione dei contratti;
 - **macro obiettivo 6:** Prevenzione della corruzione e trasparenza.
- b) 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.
- c) che i progetti aziendali coinvolgano tutto il personale dirigente medico;
- d) che la predisposizione dei progetti ed il relativo confronto con le rappresentanze sindacali avvenga entro e non oltre il 31 agosto 2019;
- e) la definizione della seguente tempistica ai fini dell'erogazione delle quote delle RAR 2019 previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono programma:
 - erogazione di una quota pari al 40% dell'importo dovuto, entro il mese di ottobre 2019, subordinatamente alla verifica positiva da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale del primo step valutativo;
 - erogazione della quota rimanente entro il mese di aprile 2020, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale della conclusione del progetto e valutazione dell'esito finale;
- f) che la verifica del raggiungimento degli obiettivi, come definiti nel crono programma, compete al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale;
- g) che la durata dell'accordo finalizzato al riconoscimento delle RAR è fino al 31 dicembre 2019;
- h) che le RAR 2019 sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento dei fondi contrattuali in modo stabile;

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



- i) che i progetti identificati a livello aziendale, dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, 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 Preintesa del 18 luglio 2019, sono stati definiti gli obiettivi aziendali di interesse regionale ed i relativi indicatori come risulta dalle schede di progetto.
2. I progetti individuati consentono il pieno coinvolgimento e la 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.
3. Nel caso in cui una Struttura sia coinvolta nel raggiungimento di più di un progetto / obiettivo, al dipendente verrà erogata la quota corrispondente al progetto con il valore economico raggiunto più elevato.
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 l'area contrattuale della Dirigenza Medica occorrente per le Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2019 è determinata, ai fini dei relativi oneri in bilancio, sulla base delle quote pro-capite di finanziamento riportate nella Preintesa regionale, per il numero di dirigenti presenti in Azienda il 1° gennaio 2019, alle quali si devono aggiungere oneri riflessi e IRAP, nel modo che segue:

CATEGORIA	PRESENTI AL 01.01.2019	QUOTA TEORICA	IMPORTO	ONERI	IRAP	TOTALE RISORSE
DIRIGENTI MEDICI intra-moenia	193	€ 1.000,00	€ 193.000,00	€ 45.934,00	€ 16.405,00	€ 255.339,00
DIRIGENTI MEDICI extra-moenia	31	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
QUOTA AGGIUNTIVA personale DIRIGENTE su turni H 24 che effettua almeno 12 turni notturni l'anno (su base 2018)	0	€ 173,00	€ -	€ -	€ -	€ -
Totale Stanziamento Progetti			€ 193.000,00	€ 45.934,00	€ 16.405,00	€ 255.339,00
IMPORTO BUDGET ANNO 2019			€ 108.000,00	€ 25.704,00	€ 9.180,00	€ 142.884,00

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:

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

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large 'u' on the left and several other signatures on the right.



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	
E EI	2	0,667	75%
E AI	1,75	0,583	
A AI	1,5	0,500	
E II	1	0,333	50%
A II	0,75	0,250	
III	0	0,000	0%

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

- L'erogazione delle quote economiche delle RAR 2019 avverrà come di seguito:
 - a coloro in servizio dalla data di inizio dello sviluppo dei progetti RAR 2019 (da luglio a dicembre 2019) verrà corrisposta l'intera quota (come definito nella tabella sottostante);
 - a coloro in servizio per un periodo inferiore, e comunque per almeno 3 mesi durante il periodo di sviluppo dei progetti, verrà corrisposta una quota proporzionale all'effettivo periodo di presenza in servizio;
 - a coloro non in servizio per il periodo di vigenza dei progetti (fatta eccezione per le assenze di cui al successivo comma 3) o presenti per un periodo inferiore ai tre mesi, non verrà corrisposta alcuna quota RAR.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



CATEGORIA	QUOTA TEORICA INDIVIDUALE
DIRIGENTI MEDICI	1.000,00
QUOTA AGGIUNTIVA personale DIRIGENTE su turni H 24 che effettua almeno 12 turni notturni l'anno	173,00

2. Nel caso in cui gli obiettivi di interesse regionale non fossero raggiunti integralmente, fermo restando quanto previsto per l'apporto individuale di cui al precedente art. 4, 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, fermo restando che il beneficio economico verrà attribuito a condizione che il dirigente abbia prestato effettivo servizio per un periodo di almeno 3 mesi durante il periodo di sviluppo dei progetti, con esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:

- congedo obbligatorio per maternità;
- ferie e riposi compensativi;
- permessi per donazione di sangue e midollo;
- permessi retribuiti L.104/92;
- assenze per malattia certificata art. 9 del CCNL 10.2.2004 (se inferiori comunque a complessivi mesi 2 nel periodo);
- 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 tre mesi successivi alla conclusione dell'esercizio.

Art. 6 – Tempistica del riconoscimento economico

1. La tempistica ai fini dell'erogazione delle quote delle RAR 2019, è la seguente:

- erogazione di una quota pari al 40% dell'importo dovuto entro il mese di ottobre 2019, subordinatamente alla verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale del positivo raggiungimento del primo step valutativo;
- erogazione della quota rimanente entro il mese di aprile 2020, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale dell'esito finale del progetto 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 2019 potrà essere erogato solo dopo la verifica del raggiungimento degli obiettivi certificati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'u' on the left and various initials and a signature on the right.



3. Il riconoscimento effettivo delle quote RAR finanziate dall'Azienda sarà garantito tenuto conto delle Regole di Sistema Regionali 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 nella Preintesa Regione - OO.SS. regionali del 18 luglio 2019, nonché quelle previste dai vigenti CC.CC.NN.L. dell'Area della Dirigenza Medica.
2. Il presente accordo ha vigenza per le RAR 2019 sino al 31 dicembre 2019.
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 della Dirigenza Medica, 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 (ad esempio libero professionale, collaborazione coordinata e continuativa, ecc.).

Milano, 1° agosto 2019

Per l'Azienda

Per le OO.SS.

Cristina Vecchi
Maria Teresa
Valeria

AIPAC/SIPMEL Roberto
AARO1 *Valerio*
FASSIO-SNR
NUOVA ASCOTT-ANP FIAT
ANAO
SINATO-FASSIO
SPO full
ANP SMIAS SAS
CGI