

**Accordo tra la Delegazione Trattante di Parte Datoriale, la RSU e le OO.SS.
rappresentative dell'area contrattuale del Comparto sulle Risorse
Aggiuntive Regionali per l'anno 2022**

In data 13 luglio 2022 tra l'Azienda, la RSU e le OO.SS. dell'area contrattuale del Comparto si è svolto il previsto confronto sindacale riguardante le risorse aggiuntive RAR - anno - 2022, così come individuate nell'accordo regionale anticipato via mail dalla competente DG Welfare in data 12.07.2022 ed in fase di approvazione formale con delibera regionale.

I progetti aziendali devono coinvolgere tutto il personale dipendente e tutte le Strutture Aziendali. Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, come da accordo regionale, viene stabilito un arco temporale dell'attività di progetto sino al 31.12.2022.

Art. 1 - Progetti aziendali

1. Sulla base di quanto previsto nella citata intesa regionale tra la Delegazione di Parte Pubblica e OO.SS. Regionali del Comparto Sanità, sono stati definiti gli obiettivi aziendali di interesse regionale ed i relativi indicatori, come risulta dalle schede di progetto allegate (allegato 1).
2. I progetti individuati consentono il pieno coinvolgimento e partecipazione/contributo di tutti i dipendenti strutturati dell'azienda, anche a livello di equipe/gruppo di lavoro.
3. Ferma la facoltà del dipendente di aderire a più progetti, sarà erogata un'unica quota corrispondente al progetto con il valore economico raggiunto più elevato.
4. La valutazione dell'apporto individuale dei dipendenti sarà attestato contestualmente alla rendicontazione degli obiettivi.

Art. 2 – Quantificazione delle risorse e criteri di erogazione delle quote

1. Le risorse massime destinate ai progetti aziendali sono determinate sulla base delle quote pro-capite (distinte per categoria) riportate nell'intesa regionale e della conseguente assegnazione a consuntivo, alle quali si aggiungono oneri riflessi e IRAP, parametrati alla consistenza numerica dei dipendenti pesati.
2. Il premio delle RAR sarà erogato a tutto il personale dipendente del comparto che di fatto partecipi all'esecuzione dei progetti secondo gli importi previsti dall'intesa regionale come di seguito riportato, per un importo complessivo di € 2.283.497, oltre oneri (€ 535.348) e IRAP.(€193.333), sulla scorta di quanto assegnato a questa Azienda in sede di Bilancio Preventivo 2022.

CATEGORIA	IMPORTO
D/Ds	€ 725,00
C	€ 670,00
B/Bs	€ 581,00
A	€ 540,00

- a) Al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione operante su tre turni articolati sulle 24 ore, individuato secondo le modalità previste dal CCNL comparto Sanità in data

U.I.L.F.P.L.
Crisio Brianza
Paolo Sestini

FORSE SUP
[Signature]

RSU
Bosco [Signature]

FORSE SUP
[Signature]

CISL FP HSE
[Signature]



ASST Brianza

21/05/2018 e dal contratto integrativo aziendale, è riconosciuta una ulteriore quota annua, in aggiunta a quella di cui al precedente punto, di **€. 227,00**;

- b) Al restante personale operante su tre turni articolati sulle 24 ore, individuato secondo le modalità previste dal CCNL comparto Sanità in data 21/05/2018 e dal contratto integrativo aziendale, è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella di cui al precedente punto 2) di **€. 227,00**;
- c) Al personale di cui al punto a) se operante su turni articolati sulle 12 ore secondo le modalità sopra esplicitate, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva, di **€. 100,00**.
3. È inoltre prevista una quota una tantum di € 75,00 pro capite, quale valorizzazione degli sforzi profusi dal personale del SSR, anche a fronte dell'oggettiva difficoltà di reclutamento di personale aggiuntivo. Ai fini dell'erogazione è fatta salva la verifica dell'ammissibilità della spesa con le disposizioni normative contrattuali. L'erogazione avverrà a saldo, a seguito di specifica assegnazione da parte della competente DG Welfare, con le medesime modalità previste per la quota "ordinaria".
4. Nel caso in cui gli obiettivi di interesse regionale non fossero raggiunti integralmente, 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%	Percentuale corrispondente al risultato raggiunto

5. La quota complessiva individuale (data dalla somma dell'importo per categoria + la quota una tantum) sarà corrisposta in proporzione all'effettiva presenza in servizio (depurata delle assenze) e in base al grado di raggiungimento degli obiettivi a tutto il personale dipendente del comparto che di fatto partecipi alla esecuzione dei progetti individuati.
6. L'erogazione avviene sulla base di un coinvolgimento minimo di mesi 6 nell'anno in corso. Sono considerate assenze e quindi non danno titolo al pagamento della quota RAR: le aspettative, i permessi e le assenze che non determinino un riconoscimento dell'anzianità di servizio e/o non retribuite, nonché le malattie (ai sensi dell'art. 42 e dell'art. 40 comma 11 del nuovo CCNL 21 maggio 2018).
Tutte le altre assenze non espressamente menzionate sono considerate "presenze in servizio utili" ai fini della relativa corresponsione, compreso lo smart working, l'infortunio, la maternità, la malattia COVID, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'Azienda, i congedi straordinari ex art. 21 bis, c. 3, del D.L. n. 104 del 14.08.2020 convertito con L. n. 126/2020.
7. Al personale part-time è corrisposta la quota complessiva individuale in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro, rispetto al dovuto, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 6.
8. L'impegno orario inferiore a quello contrattualmente dovuto, registrato al 31.12.2022, comporta la mancata erogazione del saldo alla scadenza; il saldo potrà essere corrisposto al predetto personale una volta verificato che il debito orario sia stato colmato entro il mese di gennaio 2023.

Art. 3 – Cronoprogramma riconoscimento economico

1. La tempistica ai fini dell'erogazione delle quote delle RAR 2022, previa verifica a livello aziendale del rispetto del crono-programma, è la seguente:
- erogazione di una quota pari al **60%** dell'importo dovuto, entro il mese di **settembre 2022**, dopo validazione del Nucleo di Valutazione sul positivo stato di avanzamento dei progetti,
 - Conclusione dei progetti al 31.12.2022,
 - Rendicontazione finale a cura dei Responsabili entro il 31 dicembre 2022,

U. ICAPI
G. B. Brianza
P. B. Brianza
ES

R. B. Brianza
B. B. Brianza

R. P. Brianza
B. B. Brianza

U. ICAPI
G. B. Brianza
P. B. Brianza
ES



ASST Brianza

- validazione risultati da parte del NdV entro gennaio 2023 o comunque in tempo utile ai fini dell'erogazione del saldo,
- erogazione **saldo (40%**, comprensivo della quota "una tantum") entro il mese di febbraio 2023.

Art. 4 - Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni contenute nell'intesa regionale, nonché le disposizioni previste dal vigente CCNL.
2. La validità dei progetti allegati al presente accordo è subordinata al parere positivo che deve essere espresso dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale.
3. Le RAR 2022 sono destinate al trattamento economico accessorio e non si consolidano.
4. Il presente accordo si applica esclusivamente al personale dipendente dell'ASST della Brianza dell'area del comparto sanità.

Vimercate,

Per l'Azienda

Per la RSU

Per le OO.SS.

FPCCIL
NURSINGUP
U.I.L.F.P.C. (unio) Priduz
Paolo Sestamburgo
CISL FPMBL
Mae Mey

Ecc. Simone



