



Accordo tra l'azienda, la RSU e le OO.SS. rappresentative dell'area contrattuale del comparto sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2019.

In data 10 giugno 2019, presso la sede della ASST di Monza, ha avuto luogo l'incontro sindacale relativo all'attuazione della preintesa regionale sottoscritta il 09/05/2019 tra la delegazione di parte pubblica della Direzione Generale Welfare e le Organizzazioni regionali del Comparto Sanità pubblica sulle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2019.

Premessa

Nella preintesa regionale le parti ritengono che l'istituto contrattuale delle RAR risulta essere una delle leve che coniuga l'investimento di risorse economiche con i processi di sviluppo e miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni sanitarie, attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione del personale operante nel sistema sanitario regionale pubblico finalizzato alle politiche di sviluppo organizzativo ed agli obiettivi individuati.

Ogni ente deve definire al proprio interno gli obiettivi da attribuire alla totalità delle unità operative e alla totalità del personale in servizio nel 2019.

La preintesa regionale prevede in particolare:

1. I seguenti macro obiettivi di interesse regionale, di comune rilevanza per Comparto e Dirigenza, cui collegare la realizzazione di specifici progetti aziendali il cui sviluppo dovrà avvenire nell'anno 2019 e che potrà permettere anche una maggiore valorizzazione del sistema sanitario lombardo alla luce della riforma in atto e della complessiva presa in carico dei pazienti cronici.

MACRO OBIETTIVO 1 - Attuazione di percorsi clinico — assistenziali per presa in carico globale dei pazienti, attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa, con particolare riguardo a:

- attuazione dei modelli organizzativi indicati della Legge regionale 23/2015 e previsti dagli atti di programmazione regionali (DGR XI/1046 del 17.12.2018 — Regole 2019) per l'integrazione e il raccordo tra i servizi e le competenze professionali ospedaliere e territoriali. Realizzazione di quanto specificato nella dgr. X/6651/2017 e seguenti;
- azioni finalizzate all'individuazione di slot dedicati ai pazienti presi in carico da parte degli erogatori e all'effettiva implementazione di percorsi di collaborazione strutturata tra medici specialistici e MMG;
- attuazione dei percorsi finalizzati alla presa in carico per i pazienti cronici e/o fragili;
- sviluppo di modelli e strumenti per promuovere e monitorare l'adesione dei percorsi di presa in carico dei pazienti cronici e/o fragili per cui è svolta la funzione di gestore;
- promozione di interventi formativi in ordine alle varie fasi di attuazione del percorso di presa in carico della cronicità ed ai relativi modelli organizzativi e strumenti operativi;
- realizzazione di attività informative e di strumenti di comunicazione rivolti al cittadino sui servizi dedicati alla presa in carico dei pazienti cronici e fragili;



- azioni informative/formative rivolte a operatori sanitari/sociosanitari e altri stakeholder per l'adozione di modalità condivise di relazione con il paziente, in particolare modo nell'ambito del percorso di presa in carico del paziente cronico;
- individuazione di modalità organizzative adeguate per mettere a disposizione, in qualità di erogatori, una programmazione strutturata a favore dei gestori MMG/PLS per poter svolgere le prestazioni contenute nei PM, nei modi e nei tempi definiti tra le parti.

MACRO OBIETTIVO 2 - Efficientamento operativo e miglioramento qualitativo di aree di attività clinica, tecnica e amministrativa nonché dei servizi in genere, ver so e per l'utenza (attraverso anche le indicazioni e gli strumenti P.R.I.M.O./ P.I.M.O.) con particolare riguardo a:

- sviluppo protocolli operativi per la comunicazione interna ed esterna;
- sviluppo protocolli/procedure per la prevenzione degli errori;
- implementazione di un sistema di monitoraggio e verifica dei risultati prodotti;
- realizzazione di attività di miglioramento della qualità, come stabilito nella dgr. n. 1046 del 17.12.2018;
- partecipazione a progetti di miglioramento finalizzati all'efficientamento nell'uso delle sale operatorie.

MACRO OBIETTIVO 3 - Efficientamento operativo e miglioramento qualitativo di aree di:

A) Promozione della salute e prevenzione della cronicità:

- Azioni per l'implementazione ed miglioramento della partecipazione al programma "Luoghi di lavoro che Promuovono salute - WHP Lombardia";
- Promozione di interventi formativi su processo di engagement, tecniche di counselling motivazionale breve, educazione terapeutica nell'area della cronicità.

B) Ambienti di Vita e di Lavoro

Miglioramento del dato - in termini di completezza e qualità - nel sistema informativo MaPI.

C) Vaccinazioni

Messa in attività di SIAVR e monitoraggio della qualità e completezza dei dati inseriti al fine della successiva alimentazione dell'anagrafe vaccinale nazionale.

D) Medicina legale - accertamenti medico -legali per il cittadino disabile

Il sistema di registrazione degli accertamenti sanitari deve essere strutturato quale fascicolo elettronico di raccolta di tutte le informazioni relative alle prestazioni medico legali fruite da ciascun cittadino, così da consentire una verifica anamnestico-documentale finalizzata alla formulazione di giudizi sempre più tempestivi e appropriati e agevolare le attività di verifica e controllo da parte di INPS, evitando sia il flusso cartaceo che la perdita di dati utili alle attività aziendali di medicina legale.

Nel fascicolo deve essere resa disponibile la documentazione sanitaria fornita dall'utente in sede di visita e acquisita ai fini della formulazione dei giudizi.

Obiettivo COMPARTO:

Acquisire in forma elettronica nell'ambito dei sistemi informatici per la gestione degli accertamenti medico -legali collegiali, la documentazione cartacea prodotta nel corso dell'accertamento e selezionata dal medico/commissione, archiviandola in modo fruibile per le future necessarie attività di verifica e controllo.



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, con particolare riguardo a:

- Revisione/aggiornamenti delle procedure già in essere entro il 31/12/2019
- Implementazione delle raccomandazioni rimanenti;
- Promozione di interventi di formazione e/o informazione rivolta agli operatori finalizzati a diffondere principi e strategie delle suddette procedure;
- Implementazione del nuovo strumento di risk assessment per la patient safety in sala operatoria denominato "Check list 2.0". Tale strumento si affianca alla Checklist per la sicurezza in sala operatoria che rimane lo strumento obbligatorio da utilizzare negli enti sanitari.

MACRO OBIETTIVO 5 - Efficacia del controllo nell'esecuzione dei contratti

Nel codice dei contratti pubblici e nella normativa collegata assume sempre maggiore rilevanza l'attività di controllo effettuata durante l'esecuzione dei contratti attraverso cui le amministrazioni verificano che il fornitore adempia agli obblighi contrattuali ed esegua le prestazioni nel rispetto dei parametri economici e qualitativi fissati nel contratto.

Obiettivo specifico:

- effettuazione di attività di formazione rivolta al personale della dirigenza e del comparto per acquisire strumenti tecnici e giuridici in ordine al controllo dell'esecuzione dei contratti ed al ruolo del Direttore Esecuzione del Contratto (DEC) e del Direttore Lavori.

MACRO OBIETTIVO 6 - Macro obiettivo — Prevenzione della corruzione e trasparenza

- aggiornamento e revisione per aree di competenza riferite alla mappatura "dei rischi specifici";
- implementazione della tenuta del sito web istituzionale "sezione amministrazione trasparente", pubblicazione "dati ulteriori";

2. Ogni progetto viene valorizzato economicamente e la quota complessiva viene erogata proporzionalmente al grado di raggiungimento dell'obiettivo e la quota complessiva viene erogata a seguito dell'effettiva partecipazione dei dipendenti ai progetti.

Ogni dipendente deve essere coinvolto in un progetto obiettivo, resta ferma la facoltà del dipendente di aderire a più progetti, ferma restando l'erogazione di una unica quota corrispondente al progetto con il valore economico raggiunto più elevato.

3. La realizzazione di progetti che devono prevedere in modo specifico il grado di partecipazione ed il contributo atteso per il raggiungimento degli obiettivi, anche eventualmente a livello di equipe/gruppo di lavoro.

4. Il seguente crono programma:

- Entro 15 giugno 2019 predisposizione dei progetti;
- entro 30 settembre 2019 primo step valutativo, da realizzare mediante specifici indicatori;
- entro 31 dicembre 2019 conclusione dei progetti;
- entro 29 febbraio 2020 rendicontazione finale dei progetti.



5. La definizione della seguente tempistica, ai fini dell'erogazione delle quote RAR 2019, previa verifica al livello aziendale del rispetto del crono programma:
- erogazione di una quota pari al 50% dell'importo complessivo delle RAR, nel mese di ottobre 2019, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel cronoprogramma;
 - erogazione rimanente quota 2019, nel mese di aprile 2020, previa verifica della conclusione dei progetti e della valutazione dell'esito finale da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni Aziendale.
6. La quantificazione economica pro-capite delle RAR 2019 come indicato nella pre-intesa regionale.
7. La verifica del raggiungimento degli obiettivi come definiti nel cronoprogramma compete al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.
8. I progetti aziendali, dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione, sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare.
9. La durata delle RAR è fino al 31 dicembre 2019.
10. Le RAR 2019 sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento di fondi contrattuali in modo stabile.

**Art.1
Progetti aziendali**

Sulla base di quanto previsto nella citata pre-intesa regionale, sono stati definiti e condivisi gli obiettivi aziendali di interesse regionale, ed i relativi indicatori, come risulta dalle schede dei progetti presentati e allegati al presente documento.

Tutti i progetti individuati consentono il pieno coinvolgimento e partecipazione di tutti gli operatori dell'azienda e conseguentemente si attende il loro specifico contributo.

**Art.2
Quantificazione economica delle risorse**

Le risorse massime destinate ai progetti aziendali sono determinate sulla base delle quote pro-capite (distinte per categoria) riportate nella intesa regionale e della conseguente assegnazione a consuntivo alle quali si aggiungono oneri riflessi e IRAP, paramtrate alla consistenza numerica dei dipendenti in servizio alla data del 1 gennaio 2019.



Art.3

Criteri di erogazione delle quote RAR 2019

L'ammontare delle RAR per l'anno 2019 è costituito dalla quota pro-capite stabilita nella pre-intesa regionale, importi lordi annui, per il numero dei dipendenti del comparto coinvolti, (per quota pro capite si intende in numero di dipendenti in valore assoluto compreso il personale in aspettativa di maternità obbligatoria) come di seguito indicato:

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

Alle quote sopra individuate, sono previste ulteriori due quote aggiuntive, non cumulative, e precisamente:

- a) per il personale turnista, infermieristico (infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario, ostetrica) e non infermieristico operante su 3 turni articolati sulle 24 ore individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità in data 21/5/2018 e dai contratti integrativi aziendali, è riconosciuta una ulteriore quota annua, in aggiunta a quella di cui al precedente punto, di euro 227,00;
- b) Allo stesso personale, se non operante su turni articolati sulle 24 ore secondo le modalità sopra esplicitate, è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella di cui al precedente punto a), di Euro 100,00;

Art.4

Modalità di riconoscimento delle RAR 2019

Le RAR 2019 saranno attribuite ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato presenti in servizio dalla data del 31 maggio 2019 secondo i criteri di seguito descritti:

- nell'ambito della Struttura di appartenenza, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali certificati dal Nucleo di valutazione, come segue:

Grado di raggiungimento degli obiettivi Aziendali	Premio corrisposto
da 0 fino a 49%	0
dal 50% al 100%	100%

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and some initials.



- la quota spettante sarà attribuita tenuto conto, altresì, della valutazione dello specifico apporto individuale che potrà essere positivo o negativo.
- La quota individuale sarà corrisposta in rapporto all'effettivo servizio prestato. Al personale cessato a vario titolo entro il 31 maggio 2019 non saranno corrisposte le quote RAR.
- La quota annua subirà una decurtazione percentuale in funzione del numero di giorni di assenza effettuati. Sono considerate assenza:
 - Aspettativa non retribuita
 - Malattia ai sensi dell'art. 42 CCNL/2018
 - Permessi non retribuiti
 - Congedo parentale retribuito al 30%
- Al personale part-time è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.
- Gli obiettivi, misurabili, quantificabili e verificabili, devono essere equamente e preventivamente assegnati ai singoli dipendenti o gruppo di dipendenti, che devono essere debitamente informati, attraverso momenti di presentazione dei progetti e di verifica intermedia e finale.
- Le quote aggiuntive sopra richiamate di cui alla pre-intesa regionale di €. 227,00 annua lorda e di €.100,00 annue lorde saranno erogate con l'ultima quota ai dipendenti interessati.

Monza 13 giugno 2019

Per L'azienda

Per la RSU

Per le OO.SS.

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

FIALS

NURSING UP

FSI