



Intesa tra l'azienda, la RSU e le OO.SS. rappresentative dell'area contrattuale del Comparto sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022.

In data 28/07/2022, presso la sede della ASST Monza, ha avuto luogo l'incontro sindacale tra la delegazione di parte pubblica dell'ASST Monza, la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità pubblica relativo all'attuazione dell'accordo regionale sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022 sottoscritto il 28/06/2022 tra la delegazione di parte pubblica Regionale e le Organizzazioni Sindacali Regionali del Comparto Sanità.

LE PARTI

Richiamate le "Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2022 – per il personale del Comparto della Sanità Pubblica" sottoscritte in data 28 giugno 2022 tra la Delegazione di Parte Pubblica di Regione Lombardia e le OO.SS. Regionali del Comparto della Sanità Pubblica e trasmesse con comunicazione prot. G1.2022.0029087 del 12.07.2022 a firma della dott.ssa Paola Palmieri;

Dato atto che l'accordo regionale stabilisce di destinare le risorse economiche individuate per le RAR 2022 al personale del SSR procedendo con l'individuazione di massima, nel rispetto degli indirizzi di programmazione, di obiettivi legati allo svolgimento delle attività indicate in varie Aree di Intervento distinte nei Macro Obiettivi indicati nell'accordo regionale stesso;

Rilevato che le Aziende, in sede di contrattazione decentrata, potranno individuare ulteriori attività legate alle Aree di intervento-macro obiettivi di cui sopra;

Considerato che nell'ambito delle sopradette Aree di intervento ogni Azienda individua a livello di Unità Operativa, di equipe, di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale, il personale in servizio nell'anno 2022 e coinvolto nel progetto già all'atto di validazione del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, destinatario delle risorse in argomento;

Preso atto che:

- le Risorse Aggiuntive Regionali 2022 sono da tenere debitamente distinte da altre risorse relative al Fondo della premialità, sono destinate all'anno di competenza e non si consolidano;
- ogni area di intervento viene valorizzata economicamente e la quota complessiva viene erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base dell'effettiva presenza in servizio o modalità di lavoro agile o smart-working, considerando presenza la maternità obbligatoria, l'infortunio e le assenze per malattia COVID-19 (qualora tale informazione sia riscontrabile dall'Amministrazione);
- 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 devono avvenire già in fase di validazione operata dal Nucleo di Valutazione e saranno immediatamente efficaci e non necessiteranno di ulteriori trasmissioni alla DG Welfare;

CISL FP MSC

Co.Fo.ri
UIL FPL

1

FPCCIL

SIL FIALS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- 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 complessiva ai dipendenti coinvolti già in fase di validazione del nucleo di valutazione viene erogata sulla base di un coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2022;

Dato atto che le RAR 2022 saranno erogate secondo le seguenti modalità:

- il 60% della quota pro capite entro il mese di settembre 2022, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni del positivo andamento dei progetti;
- il saldo della quota pro capite, nonché la quota straordinaria una tantum, entro il 28/02/2023 a fronte della conclusione del progetto e previa valutazione del suo esito finale da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;

Atteso che nel quadro delle indicazioni di cui all'accordo regionale sono stati definiti gli obiettivi aziendali nell'ambito delle Aree di Intervento – Macro Obiettivi di attività, come da scheda allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

CONCORDANO

- di condividere gli obiettivi aziendali legati alle Aree di Intervento – Macro Obiettivi previsti nell'Accordo regionale, come da scheda allegata parte integrante e sostanziale della presente intesa, cui collegare l'erogazione delle RAR 2022, la cui rendicontazione sarà realizzata nelle tempistiche previste, ferma restando la positiva validazione e valutazione degli stessi da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- di dare atto che è possibile procedere al riconoscimento delle RAR 2022 ai soli dipendenti che abbiano prestato servizio, nell'anno 2022, per almeno sei mesi;
- di recepire che gli importi delle RAR 2022 per il personale del Comparto, sulla base della quota pro-capite di cui all'accordo regionale del 28 giugno 2022, risultano essere i seguenti:

CATEGORIA	QUOTA PRO CAPITE 2022	QUOTA UNA TANTUM 2022
D/DS	€ 725,00	€ 75,00
C	€ 670,00	€ 75,00
B/BS	€ 581,00	€ 75,00
A	€ 540,00	€ 75,00

COPIA
VIL FPL

FACCI L
OOO

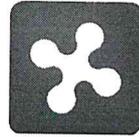
Aut. F. G. V. P.

Marcello
CISL FPMBL

✍

ALL FIALS

FACCI L
OOO



- di riconoscere:

- a) al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione operante su 3 turni articolati sulle 24 ore, individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità in data 21/05/2018, una quota annua aggiuntiva 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, una quota aggiuntiva di € 227,00=;
- c) al personale di cui al punto a), se operante su turni articolati sulle 12 ore secondo le modalità sopra esplicitate, una quota annua aggiuntiva di €100,00=. Tale riconoscimento potrà essere rivisto in base ad ulteriori indicazioni regionali che perverranno in merito.

Dette quote aggiuntive verranno erogate in quota proporzionale anche al personale non turnista che ha svolto turni articolati sulle 24 ore per almeno un mese.

- di erogare le RAR 2022, proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, secondo i tempi e le modalità indicati nell'accordo regionale e come di seguito meglio specificato:

- erogazione di un importo pari all'60% della quota pro capite entro il mese di settembre 2022, previa verifica del positivo andamento dei progetti da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- erogazione del saldo della quota annua pro capite anno 2022, nonché della quota una tantum 2022 entro il 28 febbraio 2023, previa verifica dell'avvenuta conclusione del progetto e della valutazione positiva del suo esito finale da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;

Per quanto riguarda i criteri di erogazione delle quote RAR 2022, si concorda quanto segue:

- 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, ad eccezione delle assenze per malattia COVID-19 che sono considerate presenza;
- Permessi non retribuiti
- Sospensione dal servizio senza retribuzione

- la quota annua aggiuntiva, ove spettante, riconosciuta al personale sanitario, al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione di cui sopra verrà corrisposta al momento dell'erogazione del saldo.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni contenute nella intesa regionale sottoscritta in materia il 28/06/2022, nonché le disposizioni previste dai vigenti CCNL.

La validità dei progetti allegati al presente accordo è subordinata al parere positivo che deve essere espresso dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni aziendale.

PER L'AZIENDA

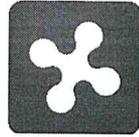
Direttore Amministrativo – Capo delegazione
Antonietta Ferrigno

COPPA
OIL PPL

RPCGIL
3

SI FIAS

Monchiup
CBL FPMBL



Direttore Sanitario Laura Radice	
Direttore Socio Sanitario	/
Direttore f.f. S.C. Gestione Risorse Umane Ingrid Sartori	
Dirigente SITR Domenica Sartori	/

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
CGIL FP	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS	
NURSING UP	
RSU	



RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2022

SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO RAR AZIENDALE

Attuazione della L.R. 22/2021	Realizzare iniziative di formazione e informazione sulla riforma L.R. 22/2021 e sulle relative modalità di attuazione, con riferimento ai modelli organizzativi e operativi di integrazione e interconnessione della rete ospedaliera e territoriale.
Strutture Coinvolte	Tutte le strutture aziendali
Personale coinvolto	<p>Personale dipendente ASST di Monza:</p> <p>Comparto: personale avente diritto e comunque che abbia prestato servizio, nell'anno 2022, per almeno sei mesi</p> <p>Dirigenza: personale avente diritto e comunque che sia stato assunto prima del 1° agosto 2022</p>
Referenti del progetto per Area	<p>1) Distretto e Strutture territoriali - Silvia Crippa</p> <p>2) Strutture ospedaliere e Direzione Medica di Presidio – Luca Bresolin</p> <p>3) Direzione Professioni Sanitarie e Sociosanitarie – Domenica Sartori</p> <p>4) Dipartimento amministrativo e Strutture di Staff – Marta Viganò</p>
Gruppo tecnico	Silvia Crippa, Marina Casati, Maria Teresa Collico

Analisi di contesto

La legge regionale n. 22 del 14 dicembre 2021 della Regione Lombardia, "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)", introduce elementi innovativi nel sistema socio sanitario regionale, anticipando in parte i contenuti del successivo decreto ministeriale n. 77 del 23 maggio 2022 e recependo le indicazioni ministeriali e le opportunità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Vengono ricostituiti i Distretti Socio Sanitari, le strutture territoriali introdotte dalla precedente riforma, PreSST e POT (Presidi Ospedalieri Territoriali), scompaiono per fare spazio a Case della Salute, Ospedali di Comunità e COT (Centrali Territoriali Operative) secondo quanto indicato dal PNRR, viene costituito un nuovo dipartimento funzionale di prevenzione nelle ASST, vengono ridisegnati i livelli decisionali "a cascata" (Assessorato -> Agenzie regionali -> ATS -> ASST -> Polo territoriale -> Distretto -> Casa della Salute) e trasversali (Comitato di Coordinamento, Centro per

CISE FP TBL
revis hq

CORRA
VIL PDL
Pelleo po

5

SPICIL
[Signature]

Alvisi
[Signature]



la prevenzione e il controllo delle malattie infettive – Comitato di indirizzo cure primarie – Comitato di rappresentanza delle professioni sanitarie – ...).

Tutte le Aziende del SSRL sono chiamate, dal 2022, a dare attuazione alla riforma.

L'ASST Monza ha già provveduto, nel corso del primo semestre 2022, alle seguenti attività:

1. con deliberazione n. 281 del 30/03/2022, ai sensi della L.R. n. 23/2009 e s.m.i. si è proceduto ad istituire a decorrere dal 30/03/2022 un distretto denominato: "Distretto di Monza: sede di Monza";
2. con deliberazione n. 283 del 30/03/2022, ai sensi dell'art. 22 del CCNL dell'Area della Sanità triennio 2016-2018, sottoscritto il 19/12/2019, sono state attribuite alla dott.ssa Silvia Angela Crippa, Dirigente Medico a tempo indeterminato già titolare dell'incarico di Direttore di Struttura Complessa "Direzione dei Servizi Territoriali" (Struttura complessa di area territoriale), le funzioni di Direttore ad interim del Distretto di Monza a decorrere dalla data del 30/03/2022 e sino all'espletamento delle procedure previste per l'attribuzione di tale incarico, in attuazione delle indicazioni regionali in materia;
3. con deliberazione n. 570 del 07/06/2022, in applicazione delle linee guida emanate da Regione Lombardia con D.G.R. n. XI /6026 del 01/03/2022, è stata adottata la proposta di modifica al POAS, successivamente inviata alla Direzione Generale Welfare per approvazione;
4. iniziative di attuazione del "Programma di realizzazione delle Case di Comunità (CdC) e degli Ospedali di Comunità (OdC) – Missione 6C1 PNRR" per le seguenti strutture:
 - I. Casa di Comunità - Monza Via Solferino 16
 - II. Casa di Comunità - Brugherio - Via Kennedy 28
 - III. Casa di Comunità - Monza - Via Oriani
 - IV. Casa di Comunità - Monza - Viale Romagna 40
 - V. Ospedale di Comunità - Monza - Via Solferino 16
 - VI. COT Monza - Via Solferino 16
 - VII. COT Brugherio - Via Kennedy 28

Nei prossimi mesi dovranno essere intraprese ulteriori iniziative in attuazione della riforma, in modo da garantire:

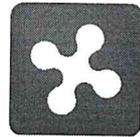
1. Lo sviluppo delle Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centrale Operativa Territoriale, definendo modelli operativi territoriali;
2. L'integrazione e interconnessione della rete ospedaliera e territoriale attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa con riguardo all'attuazione dei modelli organizzativi in applicazione della legge regionale 22/2021;
3. Il potenziamento della rete territoriale anche attraverso la costituzione degli Ambulatori sociosanitari territoriale con l'attivazione di ulteriori servizi rispetto quelli già offerti;
4. La definizione di progetti finalizzati all'introduzione di innovazioni digitali in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi/tecnici.

CISE FPOBZ
Nicohey

VIC FPL
Cofre

6
PREGIO
[Signature]

[Signature]



Attività programmata

Il progetto prevede la realizzazione di momenti di formazione e informazione rivolti al personale dirigente e del comparto della ASST Monza, finalizzati a diffondere i contenuti della L.R. 22/2021, i modelli organizzativi e le forme di integrazione in modo da costituire le basi conoscitive necessarie a darne piena attuazione.

L'attività formativa è demandata ad un gruppo tecnico, a tal fine designato, incaricato di predisporre il programma, il materiale didattico e il test di valutazione, utili alla realizzazione dell'attività formativa da svolgersi prioritariamente in FAD (formazione a distanza) nella piattaforma aziendale gestita dall'Ufficio Formazione ovvero, per quei dipendenti che non possano usufruire della formazione a distanza (es. per mancanza di postazioni informatiche, credenziali di rete, ecc.), attraverso momenti di formazione/informazione a cura dei Responsabili delle Strutture di afferenza.

I referenti di Area sono, invece, incaricati di verificare che le attività si svolgano regolarmente, con il coinvolgimento di tutto il personale.

Al termine del progetto verrà predisposta una relazione conclusiva, corredata dalle informazioni statistiche e qualitative (partecipanti, valutazioni riportate nei test di apprendimento) a cura dei referenti di Area.

Cronoprogramma:

Scadenza	Fase	Azioni
31 agosto 2022	Approvazione del progetto	Deliberazione del Direttore Generale di approvazione del progetto
9 settembre 2022	Comunicazione	Invio mail istituzionale o altre forme di comunicazione a tutto il personale di coinvolgimento al progetto
30 settembre 2022	Pagamento prima quota 60%	Pagamento nella mensilità stipendiale di settembre previa verifica del rispetto del cronoprogramma
30 settembre 2022	Predisposizione materiale didattico	Raccolta del materiale didattico tra cui normativa, slide, test di apprendimento
15 ottobre 2022	Apertura FAD nella piattaforma aziendale	Pubblicazione del materiale nella piattaforma FAD e comunicazione al personale
31 dicembre 2022	Conclusione attività di formazione e/o informazione	Svolgimento attività di formazione FAD da parte dei dipendenti abilitati
31 dicembre 2022	Conclusione attività di formazione e/o informazione	Svolgimento attività di formazione frontale per i dipendenti non abilitati alla FAD

COPIA
U.L. PRL

7
PRL
PRL

PRL
PRL

PRL
PRL

OSL
FP/BL
PRL



31 gennaio 2023	Rendicontazione del progetto	Relazione conclusiva a cura dei referenti di Area
28 febbraio 2023	Pagamento seconda quota	Pagamento nella mensilità stipendiale di febbraio previa verifica della effettiva partecipazione e valutazione positiva

Criteria di valutazione e indicatori di risultato

Il riconoscimento delle quote RAR 2022 previste è collegato alla verifica del rispetto del cronoprogramma e alla verifica dell'effettiva partecipazione di ciascun dipendente alle iniziative di informazione/formazione, tracciati mediante:

- a) Prima quota del 60%: verifica del rispetto delle attività previste dal cronoprogramma, in particolare approvazione del progetto e comunicazione a tutto il personale di coinvolgimento;
- b) Seconda quota:
 - a. per tutti i dipendenti abilitati alla FAD, verifica dell'avvenuto accesso alla piattaforma, valutazione pari ad almeno l'80% del questionario di apprendimento (8 risposte corrette su 10 domande) e compilazione del questionario di customer satisfaction;
 - b. per il restante personale non abilitato alla FAD, partecipazione alle iniziative di formazione/informazione frontale, svolte nell'ambito delle Strutture di afferenza, documentata dalla firma del dipendente apposta su foglio presenze a cura del Responsabile della Struttura di appartenenza.

ASLFPMBL
[Signature]

COPMA
UL FAL

PPCGIL
[Signature]

VERZINO JP
[Signature]

[Signature]