



**Accordo tra l'azienda, la RSU e le OO.SS. rappresentative dell'area contrattuale della Dirigenza Sanità pubblica sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2021.**

In data 27/07/2021, presso la sede della ASST di Monza, ha avuto luogo l'incontro sindacale tra la delegazione di parte pubblica dell'ASST Monza e le OO.SS. della Dirigenza Sanità pubblica relativo all'attuazione dell'accordo regionale sottoscritto il 16/06/2021 tra la delegazione di parte pubblica della Direzione Generale Welfare e le Organizzazioni regionali della Dirigenza Sanità pubblica sulle risorse aggiuntive regionali per l'anno 2021

**Premessa**

Consapevoli dello sforzo, dell'impegno costante e dello spirito di adattamento alle diverse esigenze prospettate con l'evoluzione dell'epidemia, che tutto il personale del SSR sta compiendo sia per fronteggiare l'emergenza da Covid 19 sia per cercare di mantenere e se possibile riesperare l'attività ordinaria, le parti stabiliscono di destinare le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR per l'anno 2021 al personale del SSR, individuando le aree di attività legate all'emergenza Covid 19, ivi comprendendosi l'assistenza ai pazienti covid, l'attività di contact tracing, l'attività vaccinale, nonché il recupero delle liste di attesa, nelle quali il personale di tutto il Comparto è stato coinvolto a vario titolo.

**Art.1**

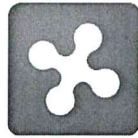
**Progetti aziendali**

1. Sulla base di quanto previsto nella citata intesa regionale, 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 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**

**Cronoprogramma**

1. Liquidazione del 50% importo pro-capite con lo stipendio del mese di settembre 2021, previa validazione del Nucleo di Valutazione sul positivo stato di avanzamento dei progetti;
2. Conclusione dei progetti al 30/11/2021;



3. Relativa rendicontazione finale a cura dei Responsabili entro il 05/12/2021 e successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione;
4. Erogazione del saldo **50%** con lo stipendio del mese di gennaio 2022.

**Art.3**

**Quantificazione economica delle risorse**

La quantificazione delle risorse per ciascuna area contrattuale della Dirigenza per l'anno 2021 è determinata, ai fini dei relativi oneri in bilancio, sulla base della quota pro-capite riportata nell'intesa regionale e della conseguente assegnazione a consuntivo, parametrata per il numero di dirigenti aventi diritto, cui si devono aggiungere oneri riflessi e IRAP.

L'importo complessivo stimato ammonta a € **543.159 oltre oneri e IRAP.**

**Art.4**

**Criteri di erogazione delle quote RAR 2021**

L'attribuzione della quota di premio spettante è correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo e sarà determinata tenendo conto per ciascun dirigente con rapporto di lavoro esclusivo dell'effettiva presenza in servizio.

Il premio delle RAR sarà erogato a tutto il personale della Dirigenza che di fatto partecipi alle esecuzioni dei progetti

L'ammontare delle RAR è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dipendenti (per quota pro-capite si intende il n. di dipendenti in valore assoluto compreso il personale in aspettativa di maternità obbligatoria) quest'ultima per l'anno 2021 è fissata in € 1.000,00 alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP.

Inoltre, 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, erogata a saldo.

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 quote corrisposto
da 0 fino al 49%	0
dal 50 %	Percentualizzato fino al 100%

*FPCCIL*



La quota complessiva individuale sarà erogata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale, fermo restando che il beneficio economico verrà attribuito a condizione che il dirigente abbia di fatto partecipato alla esecuzione dei progetti.

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. 41 CCNL/2019
- Permessi non retribuiti ad esclusione del congedo non retribuito per figli di età compresa tra i 12 e 16 anni previsto dall'art. 25 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020.

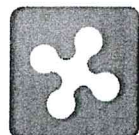
Tutto quanto non considerato assenza è considerato presenza compreso i congedi straordinari ex art. 21 bis comma 3 DL 104 del 14.08.2020 e art. 2 DL 30 del 13.03.2021 e le fattispecie previste dall'accordo regionale.

#### Art.5

#### Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni contenute nella intesa regionale sottoscritta il 16/06/2021, nonché le disposizioni previste dai vigenti 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 2021 sono destinate al trattamento economico accessorio e non consolidato.
4. Il presente accordo si applica esclusivamente al personale dipendente dell'ASST Monza dell'area del comparto.

3



Allegato 1

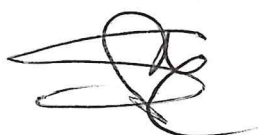



RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2021

SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO RAR AZIENDALE

<p><b>Area di attività per emergenza COVID</b></p>	<p><b>Attività erogative e di rendicontazione correlate al covid</b></p>
<p><b>Strutture Coinvolte</b></p>	<p>Strutture Sanitarie, Amministrative e di Staff</p>
<p><b>Unità di personale coinvolto e valorizzazione del progetto</b></p>	<p>Personale dipendente ASST di Monza assegnato al progetto:</p> <p>Dirigenza: n. 584 dirigenti aventi diritto alla ripartizione delle risorse RAR per un valore economico di € 530.442,9.</p> <p>Comparto: n. 2201 dipendenti aventi diritto alla ripartizione delle risorse RAR per un valore economico di € 1.643.329</p> <p>Totale quote ASST € 2.173.772,8</p> <p>Personale dipendente ASST di Monza in servizio presso FMBBM:</p> <p>Dirigenza: n. 14 dirigenti aventi diritto alla ripartizione delle risorse RAR per un valore economico di € 12.716,1</p> <p>Comparto: n. 59 dipendenti aventi diritto alla ripartizione delle risorse RAR per un valore economico di € 44.051,1</p> <p>Totale quote FMBBM € 56.767,2</p>

**Analisi di contesto**

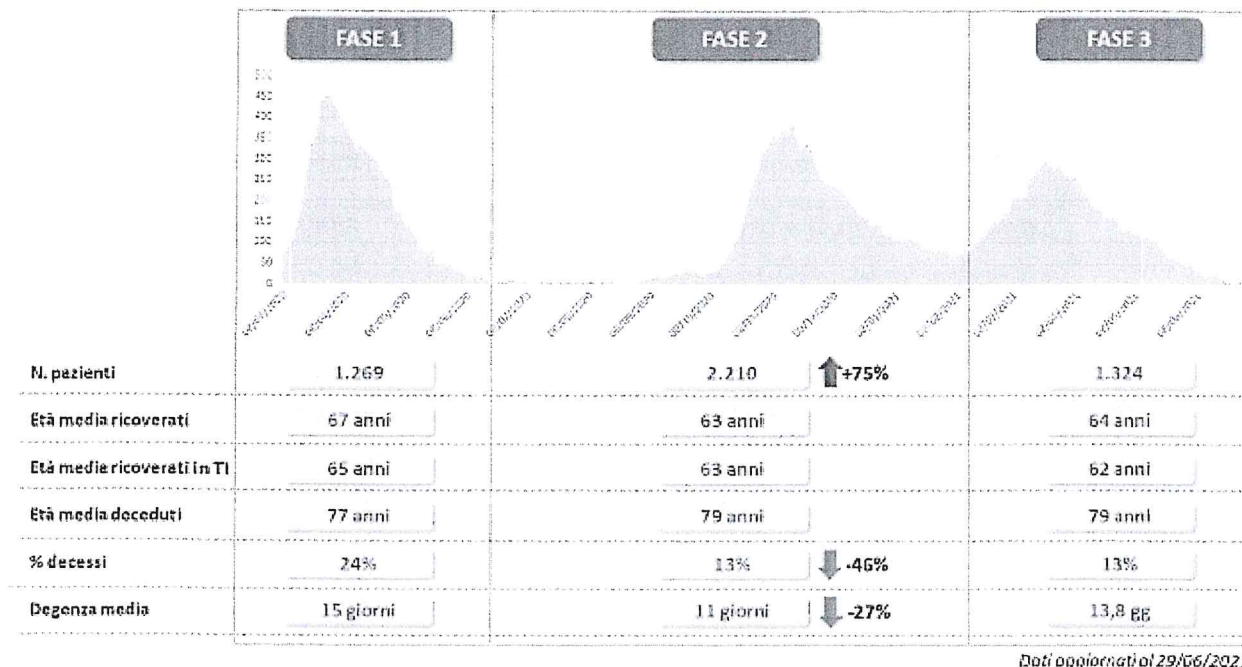
Il San Gerardo è stato in prima fila nella gestione dei pazienti Covid 19 gestendo nelle tre ondate oltre 4800 pazienti. Nella fase tre, quella sviluppata a fine gennaio 2021 con il picco nella prima settimana di aprile, sono stati ricoverati in un solo giorno 296 pazienti ed il picco di pazienti in terapia intensiva è stato di 37.



4





Di seguito i dati di sintesi delle tre ondate :

ANDAMENTO RICOVERI COVID -SAN GERARDO



Dati aggiornati al 29/06/2021

La pandemia da COVID-19 ha pertanto coinvolto tutte le Strutture sanitarie ospedaliere, sia quelle dedicate all'assistenza diretta di pazienti covid+, sia quelle coinvolte indirettamente quanto ad applicazione di protocolli di sicurezza e riorganizzazione delle attività.

Oltre a dover far fronte al nuovo picco pandemico per la gestione della fase acuta, nel 2021 le Strutture sanitarie ospedaliere e territoriali e quelle tecnico-amministrative sono state coinvolte dalla campagna vaccinale anti-covid (vedi DGR n° XI / 4353 del 24/02/2021 – «Piano regionale vaccini per la prevenzione delle infezioni da Sars – Cov 2 »).

In particolare, dal mese di aprile sono stati allestiti ed aperti due centri vaccinali massivi temporanei esterni alla struttura, gestiti dall'ASST Monza, CV Autodromo e CV Ex Philips, in cui sono state gestite circa 20 linee vaccinali, insieme agli Istituti Clinici Zucchi (che gestiscono 4 linee sin dall'apertura del CV Philips) e alla cooperativa di Medici di Medicina Generale IML (1 linea da Giugno).

Nel primo semestre sono state effettuate più di 270.000 somministrazioni come riportato nella seguente tabella:

5



FASI	N. totale somministrazioni
FASE 1 e 1bis: personale sanitario e ospiti RSA	22.725
FASE 1TER: anziani e insegnanti	50.571
Centri Vaccinali Massivi	189.880
Ambiente protetto e territorio	6.963
TOTALI HUB E CV MASSIVI	270.139

*Dato aggiornato al 01/07/2021*

Per garantire i livelli di attività straordinari richiesti dai centri vaccinali sono state reclutate alcune unità di personale aggiuntivo esterno (5 interinali, 4 cococo, 1 P, 122 specializzandi pari a ca. 17 FTE), ma in linea generale le linee vaccinali sono state supportate in maniera prevalente da personale strutturato “prestato” dalle Strutture aziendali (40 infermieri, 10 medici, 6 tecnici sanitari).

Anche le attività ambulatoriali sono state riorganizzate con la strutturazione di percorsi dedicati a pazienti covid, sia sul territorio, con l’attivazione dell’hotspot covid, sia con l’organizzazione di ambulatori ospedalieri dedicati al follow-up.

Nel primo semestre di quest’anno i pazienti che hanno varcato la soglia dell’hotspot monzese sono stati 517, con un picco di accessi registrato nei mesi di marzo e aprile 2021, per un totale di 1.025 visite, tra prime valutazioni e controlli. Alla realizzazione di questo servizio ha contribuito anche la neo costituita equipe degli Infermieri di Famiglia e di Comunità.

Le prestazioni di follow-up in ospedale nel primo semestre sono state complessivamente 4.159 tra visite specialistiche e prestazioni diagnostiche.

Tutte le prestazioni sanitarie correlate al covid sono oggetto di distinta rendicontazione nei flussi istituzionali. Inoltre, la gestione aziendale di un fenomeno così complesso ha richiesto la strutturazione di specifici flussi informativi giornalieri interni verso la Direzione e l’Unità di crisi.

Le norme emanate a livello nazionale e regionale relative alle misure in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno coinvolto anche le strutture amministrative e di staff nella gestione dei flussi di rendicontazione separata, introdotta dall’art. 18 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 che dispone che gli enti dei servizi sanitari regionali “*provvedono, sulla contabilità dell’anno 2020, all’apertura di un centro di costo dedicato contrassegnato dal codice univoco “COV 20”, garantendo pertanto una tenuta distinta degli accadimenti contabili legati alla gestione dell’emergenza che in ogni caso confluiscono nei modelli economici di cui al decreto ministeriale 24 maggio 2019”.*

6



Tutte le strutture tecnico-amministrative e di staff sono pertanto coinvolte, nello svolgimento delle rispettive attività, a fornire separata rendicontazione delle poste economiche e patrimoniali necessarie alla corretta alimentazione della contabilità separata.

### Arece di intervento

Il progetto prevede la partecipazione di tutte le Strutture aziendali nelle aree di intervento di seguito elencate:

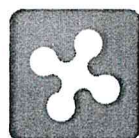
#### Attività erogative:

- *attività di ricovero nei reparti covid (ordinari e intensivi) e covid free (stanze grigie)*
- *attività diagnostica di laboratorio per covid*
- *aggregazione di reparti e trasferimenti interni (covid-free)*
- *implementazione delle attività ambulatoriali covid (hotspot e follow-up)*
- *attuazione del piano vaccinale anti-covid*

#### Attività organizzative, di supporto e di rendicontazione:

- *partecipazione a unità di crisi aziendale*
- *realizzazione del piano ospedaliero e dei potenziamenti ivi previsti*
- *predisposizione e partecipazione ai protocolli di igiene e sicurezza aziendali*
- *attività di reclutamento straordinario di personale dipendente e non dipendente*
- *attività di formazione straordinaria di personale*
- *gestione, approvvigionamento, stoccaggio e distribuzione dei DPI nonché dei beni acquistati e donati alle aziende correlati all'emergenza e relativo inventario*
- *progettazione e realizzazione strutture e impiantistica nuove aree covid intensive e sub- intensive*
- *adozione e pubblicazione di atti e provvedimenti finalizzati alla gestione dell'emergenza*
- *gestione amministrativo contabile delle donazioni ricevute*
- *gestione amministrativo contabile delle sperimentazioni e convenzioni correlate alla gestione dell'emergenza covid*
- *accoglienza e gestione degli accessi e del rapporto con l'utenza*
- *rimodulazione dei servizi e ricollocazione delle risorse impiegate conseguenti all'emergenza (riprogrammazione delle attività, revisione delle modalità di erogazione delle prestazioni)*
- *organizzazione del recupero delle liste d'attesa*
- *rendicontazione separata della contabilità e della produzione imputabili ad attività finanziate da risorse vincolate*
- *flussi informativi relativi alle prestazioni sanitarie correlate al covid verso l'esterno elaborati secondo le specifiche istruzioni (flusso SDO, 28san, flusso esiti, SIAVR)*
- *flussi informativi interni verso la Direzione e l'Unità di crisi.*

7



### Indicatori

La verifica del progetto è effettuata su dati di attività aziendali:

Indicatori:	valore atteso verifica intermedia	valore atteso al 30/11/2021
<b>Prestazioni erogate:</b>		
n.ro ricoveri (SDO)	>1.000	>1.300
n.ro prestazioni ambulatoriali	>3.000	>4.000
n.ro prestazioni LAB covid	>50.000	>90.000
n.ro vaccini covid	>200.000	>300.000
<b>Flussi di rendicontazione:</b>		
Flusso SDO	Tempestività e completezza al 100%	Tempestività e completezza al 100%
Flusso 28san	Tempestività e completezza al 100%	Tempestività e completezza al 100%
Flusso SIAVR	Regolarmente alimentato	Regolarmente alimentato
Flusso economico CET	Compilazione CECOV	Compilazione CECOV
Flusso COAN	Alimentazione CDC COV20	Alimentazione CDC COV20

La prima quota RAR viene riconosciuta in relazione al raggiungimento degli obiettivi dimostrati dagli indicatori del primo semestre riportati nella tabella. La seconda quota sarà erogata previa misurazione degli indicatori al 30/11/2021 inseriti nella relazione conclusiva del progetto.

### Cronoprogramma:

Scadenza	Fase	Azioni
31 luglio 2021	Predisposizione del progetto	Presentazione progetto alla Direzione Strategica e validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
Stipendio settembre 2021	Erogazione prima quota	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni del positivo andamento del progetto
30 novembre 2021	Conclusione attività	Relazione conclusiva a cura del referente del progetto entro il 10/12/2021
Stipendio gennaio 2022	Erogazione delle quote residue	Valutazione dell'esito finale da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

8




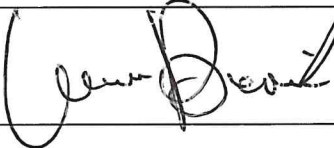
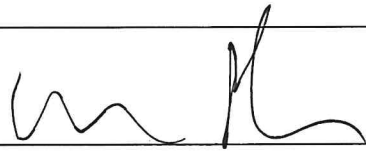


**ASST Monza**

Fermo restando che 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 e che ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, il riconoscimento delle quote RAR 2021 è collegato alla verifica dell'effettiva partecipazione di ciascun dipendente alle attività programmate, tracciata mediante la formazione di elenchi del personale per Struttura di appartenenza, elaborati dalla SC Gestione Risorse Umane e verificati dai Responsabili delle Strutture, rispettivamente alle date:

- 30/06/2021 per il riconoscimento della quota del 50% per il personale dirigente e del 60% per il personale del comparto, da liquidare entro il mese di settembre 2021;
- 30/11/2021 per il riconoscimento della quota residua, da liquidare entro il mese di gennaio 2022.

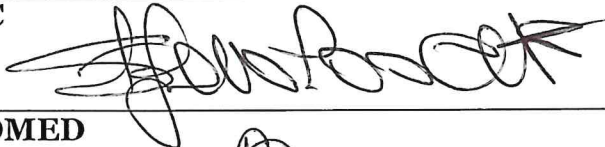

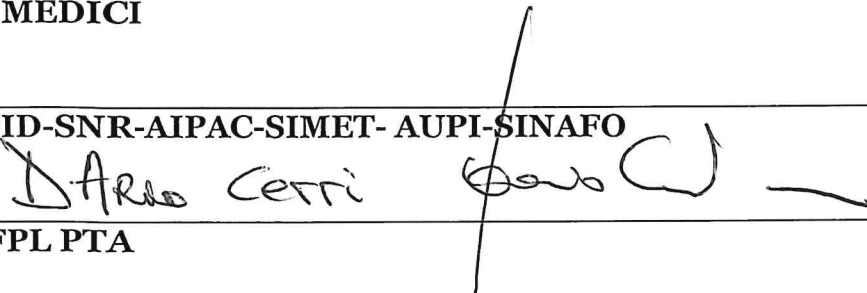

Monza, 27/07/2021

<b>PER L'AZIENDA</b>	
<b>Direttore Generale</b> Mario Nicola Francesco Alparone	
<b>Direttore Amministrativo</b> Valentina Elena Margherita Berni	
<b>Direttore Sanitario</b> Laura Radice	
<b>Direttore Socio Sanitario</b> Gianluca Peschi	
<b>Direttore f.f. S.C. Gestione Risorse Umane</b> Laura Canzi	
<b>Direttore Direzione Medica</b>	








<b>PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE</b>	
<b>AAROI EMAC</b>	
<b>ANAAO ASSOMED</b>	
<b>ANPO-ASCOTI -FIALS Medici</b>	
<b>CIMO</b>	
<b>CISL MEDICI</b>	
<b>FASSID-SNR-AIPAC-SIMET- AUPI-SINAFO</b>	
<b>UIL FPL PTA</b>	
<b>FEDIRETS Sez. FEDIR</b>	
<b>FESMED</b>	
<b>FP CGIL LOMB.</b>	
<b>FP CGIL MEDICI e dei Dirigenti del SSN</b>	
<b>FVM (Federazione Veterinari e Medici)</b>	
<b>UIL FPL Coordinamento Nazionale aree contrattuali Dirigenza Medica - Veterinaria e Sanitaria</b>	

