

Il giorno 08/09/2022, alle ore 10,00 presso la sede dell'A.S.S.T. di Crema, sita in Crema, ha avuto luogo l'incontro tra

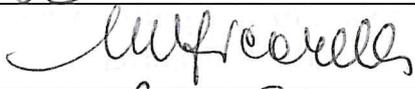
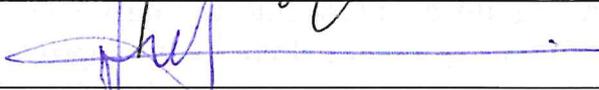
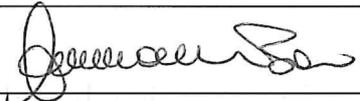
l'ASST di Crema rappresentata dalla delegazione aziendale sotto riportata

e

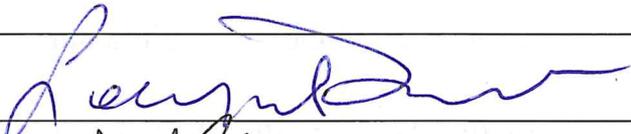
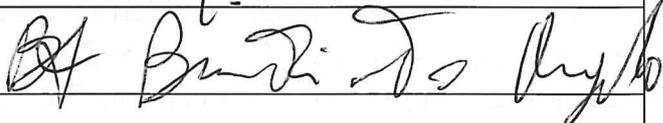
i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL vigente e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) aziendale

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo.

La Delegazione Aziendale

| | |
|--|--|
| Il Direttore Generale: dr.ssa Ida Maria Ada Ramponi |  |
| Il Direttore Amministrativo: dr.ssa Maurizia Ficarelli |  |
| Direttore Sanitario: dr. Roberto Sfogliarini |  |
| Direttore Sociosanitario: dr. Diego Maltagliati |  |
| Direttore UOC Risorse Umane: dr.ssa Dheborra Fontana |  |
| Direttore SITRA : dr.ssa Anna Maria Bona |  |

La Delegazione Sindacale

| | |
|-------------|--|
| C.I.S.L. FP |  |
| FP C.G.I.L |  |
| U.I.L. FPL |  |
| F.S.I. | |
| FIALS | |
| NURSING UP |  |

RSU Aziendale

Quali Aste
Compagnoni
dei Beni

[Signature]
[Signature]

Art.1 – Premessa

Il presente contratto integrativo aziendale ha valore per il personale del Comparto (cat. A/Ds) secondo le decorrenze ivi richiamate e comunque previste dai rispettivi CCNL.

A seguito di intesa intervenuta tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le OO.SS. regionali del comparto approvato con DGR n. 6873 del 02/08/2022, le Parti prendono atto dei contenuti delle “Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2022 – per il personale del Comparto della Sanità Pubblica”.

Le citate linee di indirizzo regionali prevedono:

- a) l’individuazione di massima delle seguenti aree di attività/intervento:

Area di Intervento - Macro Obiettivo 1- 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 14 dicembre 2021 - n. 22 "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)".

Area di Intervento - Macro Obiettivo 2 - Sviluppo delle Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centrale Operativa Territoriale; definendo modelli operativi territoriali considerando comunque le eventuali specificità locali.

[Multiple signatures in various colors]

Area di Intervento - Macro Obiettivo 3- Integrazione e interconnessione nella disciplina di salute mentale, dipendenze, disabilità e sanità penitenziaria con indicazioni comuni di tipo amministrativo, contrattualistico, di accreditamento.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 4 -Potenziamento della rete territoriale anche attraverso la costituzione degli Ambulatori sociosanitari territoriale con l'attivazione di ulteriori servizi rispetto quelli già offerti.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 5 - Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di innovazioni digitali in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi/tecnici.

Area di Intervento - Macro Obiettivo 6 — Progetto con un approccio "one Health" finalizzato ad assicurare globalmente la protezione e la promozione della salute, con una visione intersettoriale e con una spiccata attività di integrazione tra i professionisti del sistema e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder per una gestione efficace, efficiente e coordinata.

Area di Intervento — Macro Obiettivo 7 - Sviluppo di progetti legati all'implementazione delle funzioni amministrative/logistiche quali ad esempio: gestione magazzino; progetto sicurezza; rivisitazione mappa mezzi dell'emergenza; gestione/programmazione gare; informatizzazione dei processi.

Area di intervento — Macro Obiettivo 8 — Sviluppo di progetti legati al contrasto dell'emergenza da Covid 19 nonché allo sviluppo dei piani vaccinali.

- b) ogni Azienda/Ente/Istituto nell'ambito delle sopradette aree di attività individuerà, a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale il personale in servizio nel 2022 e coinvolto nel progetto già all'atto di validazione del Nucleo di Valutazione, destinatario delle risorse in argomento;
- c) ogni progetto obiettivo aziendale, connesso alle aree di intervento, deve essere **valorizzato economicamente** e la quota complessiva ai dipendenti coinvolti già in fase di validazione da parte del Nucleo di Valutazione, viene erogata sulla base di un **coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2022**; *sul punto si richiama la nota regionale Prot. N. G1.2022.0029087 del 12/07/2022 che precisa che il suddetto criterio è riferito al rapporto di servizio e che risulta pertanto possibile attribuire le RAR ai dipendenti che abbiano prestato servizio, nell'anno 2022, per più di 6 mesi (es. risultano inclusi i dipendenti assunti entro il 01/07/2022, sono invece esclusi i dipendenti assunti dopo il 1'*

da
Al
Fu
M
R
B
A
De
M
De
3

luglio o coloro che cesseranno prima di aver maturato i 6 mesi, anche se già assunti e coinvolti in fase di validazione da parte del Nucleo di Valutazione);

- d) conseguentemente ogni area di intervento viene **valorizzata economicamente** e 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 (è considerata presenza la maternità obbligatoria, l'infortunio e le assenze per malattia—COVID 19 qualora tale informazione sia riscontrabile dall'amministrazione, fatto salvo quanto ulteriormente stabilito dalla contrattazione decentrata). Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota;
- e) l'identificazione delle aree di intervento e l'assegnazione del personale coinvolto a livello aziendale deve avvenire già in fase di validazione operata dal Nucleo di Valutazione; dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione tali aree di intervento sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriore trasmissione alla Direzione Generale Welfare;
- f) la definizione della seguente tempistica ai fini dell'erogazione delle RAR 2022:
- erogazione di una quota pari al 60% dell'importo dovuto per l'attività svolta entro il mese di settembre 2022, previa verifica del positivo andamento dei progetti da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
 - erogazione del saldo (40%) dell'importo dovuto nel mese di febbraio 2023, previa verifica della conclusione dei progetti entro il 31/12/2022 e valutazione dell'esito finale dei medesimi certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- g) la quantificazione economica pro-capite delle RAR 2022;
- h) che la verifica del raggiungimento degli obiettivi, come definiti nelle linee di indirizzo regionali, compete al Nucleo di Valutazione delle prestazioni;
- i) che le RAR 2022 sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento di fondi contrattuali in modo stabile.

Art.2 – Individuazione delle aree di attività/intervento

Le Parti, preso atto della determinazione delle risorse aggiuntive regionali anno 2022 derivante dalle linee di indirizzo regionali approvate con DGR n. 6873 del 02/08/2022 e delle indicazioni applicative ivi contenute, concordano di collegare



l'erogazione delle suddette risorse ad aree di attività/intervento, definite nelle succitate linee di indirizzo.

Le Parti, nel rispetto delle indicazioni regionali, approvano e condividono i progetti assegnati a ciascun operatore rientranti nelle aree di intervento definite all'accordo regionale e che sono stati presentati ed approvati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (all. 1).

Per quanto attiene alla partecipazione del personale alle aree di attività/intervento di cui sopra, le Parti prendono atto che tutto il personale risulta coinvolto e conseguentemente condivide e partecipa alla loro realizzazione in rapporto alla rispettiva competenza e responsabilità.

Ad ogni dipendente viene assegnato almeno un progetto obiettivo rientrante nelle aree di intervento definite con accordo sindacale regionale.

Il progetto assegnato viene comunicato ai dipendenti in modalità informatica attraverso la realizzazione di una scheda denominata "Scheda Obiettivi RAR 2022" (All. 2) resa disponibile per presa visione e sottoscrizione direttamente sul sito intranet aziendale alla sezione "Angolo del dipendente".

Al fine dell'erogazione della quota del 60% nel mese di Settembre 2022, i Responsabili di Progetto relazioneranno al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni circa il positivo andamento dei singoli progetti.

Al fine dell'erogazione della residua quota del 40% nel mese di Febbraio 2023, i Responsabili di Progetto relazioneranno al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni circa la conclusione dei progetti entro il 31/12/2022; la valutazione dell'esito finale dei singoli progetti da parte del Nucleo determina il grado di raggiungimento di ogni progetto obiettivo; successivamente il Valutatore attesterà il punteggio individuale raggiunto, annotandolo alla sezione "Valutazione" della scheda informatica.

Art.3 – Quantificazione ed erogazione delle quote

La quota annuale di R.A.R. relativa all'anno 2022 spettante ad ogni singolo dipendente è stata definita nella succitata intesa siglata a livello regionale in base alla categoria di appartenenza, come da tabella seguente:

punto a) linee guida regionali:

| 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 |

de
 [Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

prevedendo una quota aggiuntiva per tutti i profili professionali in virtù degli sforzi profusi da parte del personale impiegato dagli enti del SSR.

punto b) linee guida regionali: emergenza infermieristica e altro personale sanitario.

- 1) *Al personale infermieristico (infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione operante su 3 turni articolato sulle 24 ore individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità in data 21.05.2018 e dai contratti integrativi aziendali, è riconosciuta una ulteriore quota annua, in aggiunta a quella di cui al precedente punto a), di € 227,00.*
- 2) *Al restante personale operante su 3 turni articolati sulle 24 ore individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità in data 21.05.2018 e dai contratti integrativi aziendali, è riconosciuta una quota aggiuntiva di € 227,00;*
- 3) *Al personale di cui al punto 1, se operante su turni articolati sulle 12 ore secondo le modalità sopra esplicitate, è riconosciuta una quota aggiuntiva di € 100,00; sul punto si richiama la nota di trasmissione della citata DGR n. 68/73/2022 ove viene precisato che tale punto deve essere interpretato nel senso che l'arco delle 12 ore è riferito anche al personale indicato dal punto stesso che presta la propria attività su giornata.*

La suddetta quota individuale sarà erogata ad ogni operatore in base ai seguenti fattori:

- a) l'Azienda procederà all'erogazione nel mese di settembre di una quota pari al **60%** della singola quota pro capite, in considerazione del tangibile apporto di ciascuno dei professionisti nella realizzazione dei progetti di cui alle linee di indirizzo regionali, ognuno nell'ambito delle proprie competenze e specializzazioni, previa verifica del positivo andamento dei progetti da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- b) il restante **40%** verrà erogato nel mese febbraio 2023 previa conclusione dei progetti entro il 31/12/2022 e valutazione dell'esito finale dei medesimi certificata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, unitamente alla **quota una tantum** e alle quote relative alla "**emergenza infermieristica e altro personale**", di cui al punto b) delle linee guida regionali;

c) **grado di realizzazione dei singoli progetti/obiettivi:** l'erogazione avviene proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati

[Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, purple) are present at the bottom of the page, indicating approval or agreement.]

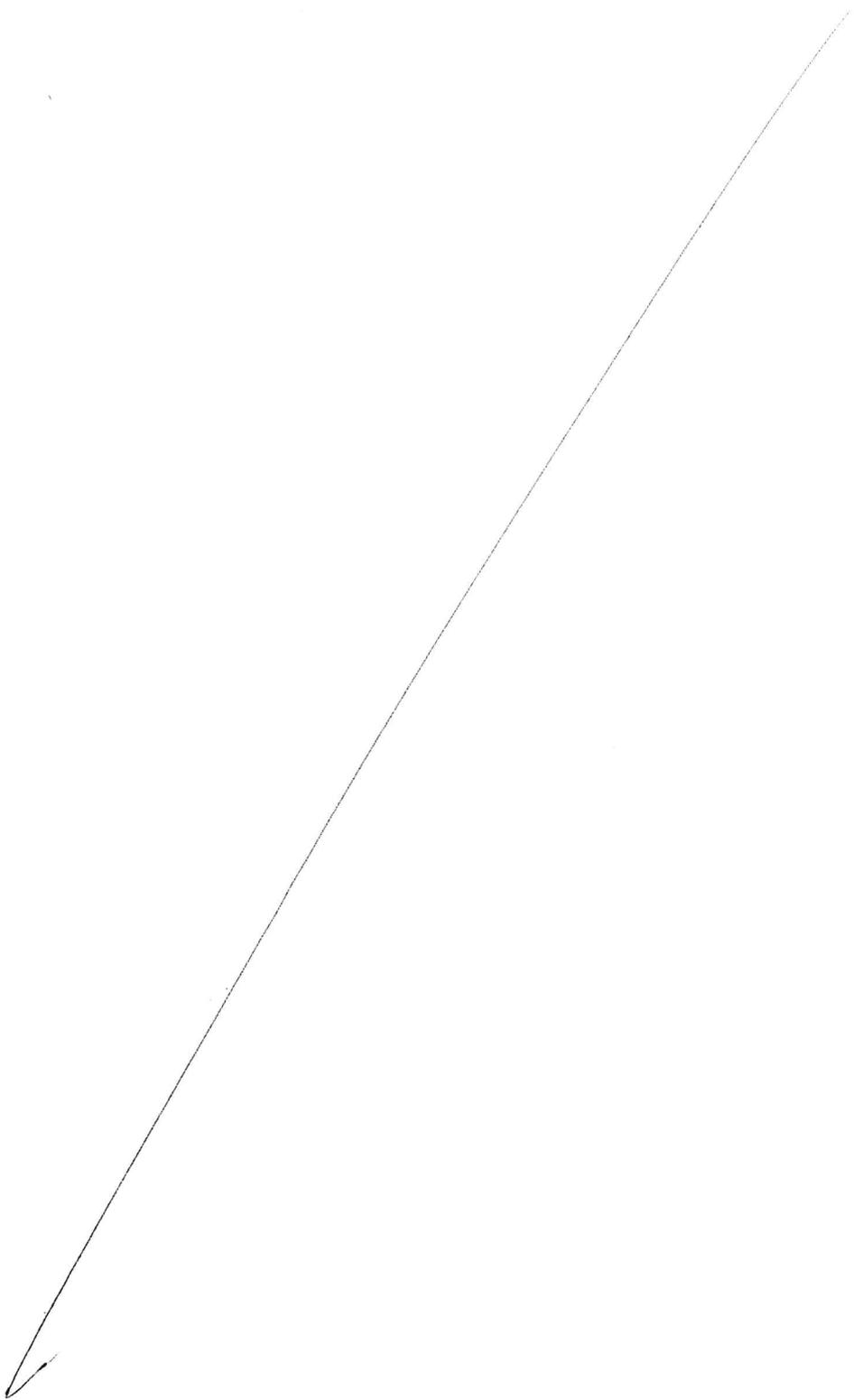
- d) **effettivo coinvolgimento nei progetti** sulla base della effettiva presenza in servizio o nella modalità di lavoro agile o smart working, con esclusione di tutti i periodi di assenza, eccetto la maternità obbligatoria, la quarantena con sorveglianza attiva e le assenze per malattia confermate con sierologici positivi, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'ASST, le assenze per malattia uguali o inferiori a 15 giorni, le assenze per terapia salvavita regolamentate dall'art. 43 del CCNL Comparto Sanità del 21.5.18, le ferie, gli infortuni sul lavoro, i permessi sindacali, le assenze ex L. 104/1992, i congedi parentali retribuiti al 100% e al 50%, la malattia figlio retribuita al 100%, l'allattamento, i permessi retribuiti a vario titolo.
- e) **esito della valutazione dell'apporto individuale:** si conviene che una valutazione con punteggio pari o superiore a 95 comporta l'erogazione di una quota corrispondente ad una valutazione con punteggio pari a 100. La valutazione dell'apporto individuale del personale è effettuata con la relativa "scheda obiettivi RAR 2022", allegata al presente accordo (all.2). Eventuali istanze di riesame della valutazione ottenuta potranno essere indirizzate al Nucleo di Valutazione che dovrà esprimersi entro 30 giorni dall'istanza sulla valutazione complessiva.
- f) ogni progetto obiettivo aziendale connesso alle aree di intervento è **valorizzato economicamente** moltiplicando la quota pro – capite per il numero dei dipendenti ai quali viene assegnato il progetto medesimo, **purchè presenti in servizio** (compresa l'attività svolta in modalità agile o in smart working) **per almeno 6 mesi nell'anno 2022** (in merito alle tipologie di assenza che vengono considerate giorni utili ai fini dell'attribuzione delle RAR, si richiama il precedente punto d). Conseguentemente ogni area di intervento è valorizzata economicamente sommando i valori dei singoli progetti rientranti nell'area di intervento.
- g) al personale con impegno ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.
- h) ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

Il riconoscimento effettivo delle quote RAR finanziate dall'Azienda sarà garantito, tenuto conto delle regole di sistema regionale.

Art.4 – Certificazione dei risultati delle aree di attività/intervento

Come previsto dall'accordo regionale, le risultanze delle aree di attività/intervento definite in ambito aziendale saranno certificate, in ciascuna delle due fasi di erogazione degli incentivi economici, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

All. 1: schede progetti
All. 2: scheda obiettivi RAR 2022



SCHEDA OBIETTIVI RAR 2022

Dipendente: COGNOME NOME (dipendente)

UNITA' OPERATIVA

Valutatore: COGNOME NOME (valutatore)

Valutazione: OBIETTIVI RAR 2022

Data: giovedì 01 settembre 2022

| | Punteggio | (max) |
|-----------------------|-----------|---------|
| Punteggio valutazione | 0.0 | (100.0) |

| | | |
|--|-----|---------|
| OBIETTIVO REGIONALE DGR XI/6873 del 02/08/2022 | 0.0 | (100.0) |
|--|-----|---------|

AREA DI INTERVENTO – MACRO OBIETTIVO N. - RAR 2022

OBIETTIVO ASSEGNATO

Firma valutato

Firma valutatore

| SEZIONE VALUTAZIONE INDIVIDUALE | Punteggio | (max) |
|---|------------------|---------|
| | 0.0 | (100.0) |
| Note finali | | |
| <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> | | |
| Firma valutato | Firma valutatore | |

