

Preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2017 -

**per il personale della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria,
professionale, tecnica ed Amministrativa della Sanità Pubblica**

TRA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

E

OO.SS. REGIONALI DELLA DIRIGENZA SANITA' PUBBLICA

In data 20 marzo 2017, la Delegazione di parte pubblica della Direzione Generale Welfare, così come composta ai sensi della D.G.R. n. X/5089 del 29/04/2016 e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza Sanità Pubblica, si sono incontrate per la definizione delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2017.

Le parti hanno proseguito nella condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, come già previsto nell'anno 2016, soprattutto in un momento come quello attuale che vede anche nell'anno 2017 le ATS, le ASST e gli IRCCS di diritto pubblico fortemente impegnati nel processo di riforma di cui alla legge regionale n. 23 dell'11 agosto 2015, che vedrà nell'anno 2017 la messa a regime anche dei nuovi servizi e della nuova suddivisione delle competenze a seguito della legge di riforma.

La delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. sopra indicate sono consapevoli che la legge di riforma, potrà garantire il successo soprattutto sul presupposto di un forte impegno da parte di tutti gli attori del sistema sanitario che sono chiamati ad un particolare sforzo organizzativo e professionale, come già dichiarato nell'accordo RAR per l'anno 2016.

Alla luce di quanto sopra, Regione Lombardia e le OO.SS. sopra individuate convengono sulla opportunità di mantenere anche per l'anno 2017 le quote RAR nella medesima misura prevista per l'anno 2016, nella consapevolezza pertanto dello sforzo di Regione Lombardia di non ridurre a nessun dipendente del Servizio Sanitario Regionale la quota teorica massima di RAR spettante rispetto all'anno 2016 secondo gli obiettivi di cui all'allegato 1.

Inoltre, come meglio specificato nell'allegato 2 del presente Accordo, per l'anno 2017 sono previsti particolari obiettivi incentivanti, come stabilito dalla DGR delle Regole 2017, capitolo 7, punto 17.

Infine, considerata la necessità di valorizzare l'impegno dei dipendenti nelle attività richieste nei vari ambiti a seguito della ripartizione delle funzioni tra ATS e ASST per l'attuazione della riforma in corso e allo scopo di riconoscere la partecipazione al processo di attuazione avviato, viene riconosciuta, a titolo sperimentale ed esclusivamente per l'anno 2017, una ulteriore quota alle ATS e ASST, come meglio precisato nell'Allegato 3.

ALLEGATO 1

PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO DESTINATI A TUTTO IL PERSONALE IN SERVIZIO

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. A tal fine, per l'anno in corso, devono essere favorite tutte le iniziative per favorire l'avvio dei nuovi cambiamenti degli assetti organizzativi, operativi a decorrere dall'approvazione dei nuovi Piani di Organizzazione Aziendali Strategici (POAS).

Ogni ente definirà al proprio interno gli obiettivi da attribuire alla totalità delle unità operative e alla totalità del personale in servizio nel 2017, individuando e dettagliando nello specifico uno o più degli obiettivi sotto indicati e specificando per ogni obiettivo le azioni che si intendono concretamente perseguibili entro il 31/12/2017 con i relativi indicatori.

In tal senso si definisce il seguente accordo sulle RAR 2017.

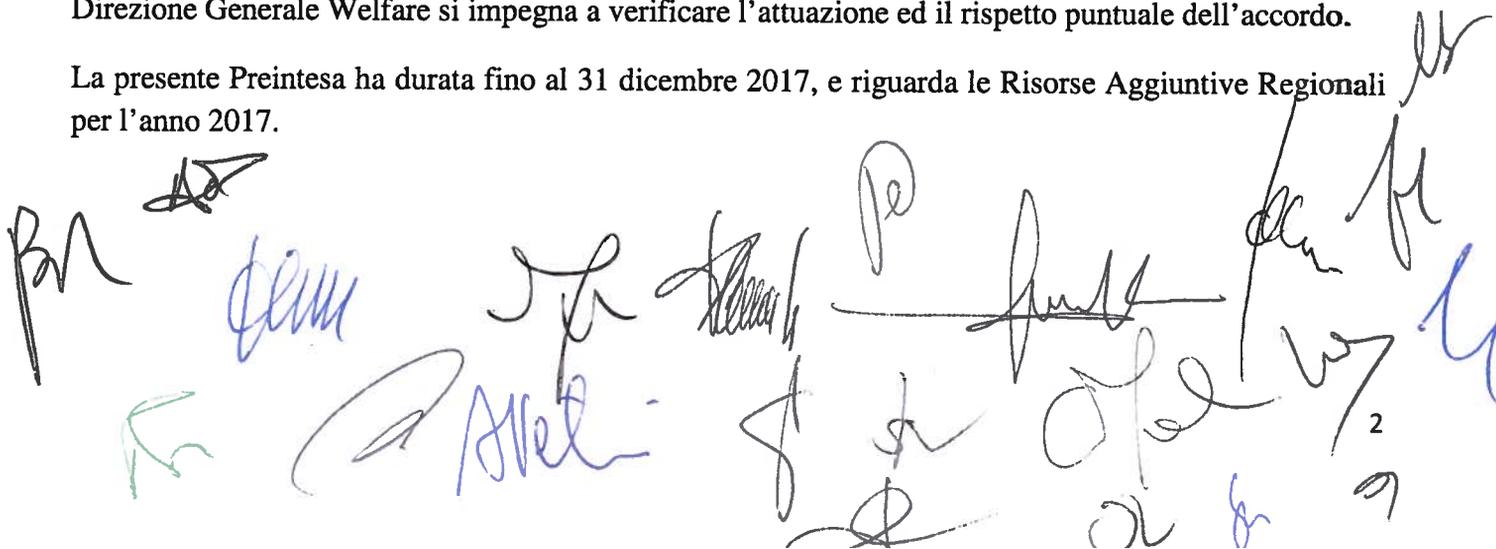
Rispetto alle aree di miglioramento di interesse regionale, si ritiene di definire specifici macro obiettivi regionali, di comune rilevanza per Dirigenza e Comparto, il cui sviluppo dovrà avvenire nell'anno 2017 e che potrà permettere anche una maggiore valorizzazione del sistema sanitario lombardo alla luce della riforma in atto.

L'accordo parte dall'assunto di individuare obiettivi di interesse regionale che comportino risultati concreti a beneficio del sistema. Queste finalità vengono perseguite anche mediante la valorizzazione delle Risorse Umane del Servizio Sanitario, promuovendone la professionalità nel rispetto degli orari contrattuali.

A tal proposito gli accordi che definiranno i progetti aziendali dovranno prevedere in modo specifico il grado di partecipazione ed il contributo atteso per il raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli Dirigenti.

Le Aziende garantiscono le quote stabilite dal presente accordo, ferma restando la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle Direzioni aziendali e degli organismi di valutazione. La Direzione Generale Welfare si impegna a verificare l'attuazione ed il rispetto puntuale dell'accordo.

La presente Preintesa ha durata fino al 31 dicembre 2017, e riguarda le Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2017.



Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) at the bottom of the page.

MACRO OBIETTIVI

MACRO OBIETTIVO 1 – Interventi finalizzati all’attuazione del percorso di presa in carico definito dalla DGR n. X/6164 del 30 gennaio 2017 ad oggetto “Governo della domanda: avvio della presa in carico di pazienti cronici e fragili. Determinazioni in attuazione dell’art. 9 della legge n. 23/2015”:

PER ATS

- sviluppo di modelli e strumenti per la verifica ed il controllo del livello di stratificazione attribuito da RL alla popolazione assistita nell’ambito territoriale di competenza;
- sviluppo di modelli e strumenti per il monitoraggio della *compliance* dei pazienti dell’ambito territoriale di riferimento e del livello di aderenza degli stessi al processo di cura e alla terapia;
- promozione di interventi formativi orientati allo sviluppo di risorse umane per la presa in carico della cronicità e alla gestione del cambiamento nella rete dei servizi.

PER ASST/IRCCS

- Avvio del percorso di presa in carico in coerenza con quanto previsto dall’allegato n. 1 della DGR n. X/6164/2017 e successivi provvedimenti, anche in riferimento al numero di dimissioni protette effettuate con evidenza dell’integrazione sociosanitaria;
- promozione di interventi formativi orientati allo sviluppo di risorse umane per la presa in carico della cronicità e alla gestione del cambiamento nella rete dei servizi.

MACRO OBIETTIVO 2 – Informazione all’utenza in ordine ai cambiamenti organizzativi in applicazione della lr 23/15, con particolare riguardo a:

PER ATS

- adeguamento dei contenuti informativi del portale aziendale;
- azioni di raccordo delle iniziative di comunicazione ai cittadini effettuate dagli enti del SSL nell’ambito del territorio di riferimento.

PER ASST/IRCCS

- adeguamento dei contenuti informativi del portale aziendale;
- realizzazione di ulteriori azioni mirate di comunicazione all’utenza;
- interventi mirati alla registrazione del gradimento da parte dell’utenza e finalizzati al miglioramento dei servizi;

PER ACSS

- adeguamento dei contenuti informativi del sito dell’Agenzia e implementazione di azioni di comunicazione mirate agli Stakeholders;

MACRO OBIETTIVO 3 – Revisione dei processi/procedure organizzativi, gestionali e di qualità, in attuazione della LR 23/2015, mediante:

3

- predisposizione di nuove procedure entro il 31/12/2017 in base alle priorità definite dalle singole ATS/ASST/IRCCS;
- aggiornamento di procedure in essere entro il 31/12/2017 in base alle priorità definite dalle singole ATS/ASST/IRCCS;
- implementazione di un sistema di monitoraggio e verifica dei risultati prodotti dalla revisione dei processi/procedure
- promozione di interventi di formazione e/o informazione rivolta agli operatori finalizzati a diffondere principi e strategie della L.23/2015 (anche in riferimento all'area promozione della salute – prevenzione);
- attuazione delle disposizioni organizzative e funzionali codificate nelle leggi regionali n°23/2015 e n°15/2016 per i Dipartimenti e i Distretti veterinari con la predisposizione di uniformi procedure aziendali secondo le priorità definite dalle ATS/ASST.

PER ACSS

- promozione di interventi di formazione sull'evoluzione del Sistema Socio-sanitario Lombardo L.23/2015

MACRO OBIETTIVO 4 - Efficientamento operativo e miglioramento qualitativo di aree di:

4 a) attività clinica, tecnica e amministrativa nonché dei servizi in genere, attraverso 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 nella pratica clinica;
- qualificazione dei percorsi diagnostico-terapeutici in un'ottica di appropriata, efficiente e qualificata concentrazione dell'offerta.
- implementazione di un sistema di monitoraggio e verifica dei risultati prodotti
- sperimentazione di modalità di controllo in équipe interdisciplinari e multiprofessionali, nel rispetto delle specializzazioni di appartenenza, al fine di accrescere la competenza tecnica dei Servizi e migliorare l'efficacia dei controlli. Puntuale e corretta verifica delle prescrizioni e delle azioni correttive adottate dagli Osa a seguito di non conformità rilevate durante l'attività di controllo.

4b) attività di prevenzione, con particolare riguardo a sviluppo di attività di formazione per un pieno e completo utilizzo del sistema informativo della prevenzione, ovvero sviluppare la capacità negli operatori (in relazione al proprio ruolo e alle funzionalità degli applicativi) di:

- interrogare e caricare i dati presenti nel DWH regionale per le aree di Malattie infettive, Vaccinazioni, Screening, Person@; I.M.PreS@;
- utilizzare e caricare gli applicativi gestionali MAINF; MaPI e Servizio di Segnalazione delle Malattie Professionali (SMP)
- interrogare e caricare i dati in tema di promozione della salute attraverso gli applicativi PROSA, Survey stili di vita e dei flussi dei programmi regionali (WHP, ecc.)

MACRO OBIETTIVO 5 - Applicazione/Revisione delle procedure dei servizi sanitari, amministrativi e tecnici inerenti le condizioni cliniche ed assistenziali ad elevato rischio di errore, individuate dalle 17 Raccomandazioni Ministeriali per la riduzione del rischio clinico, con particolare riguardo a:

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green, red) over the text of Macro Obiettivo 5.]

- Entro il 31/12/2017 è necessario revisionare e aggiornare le procedure collegate alle raccomandazioni Ministeriali, dando evidenza della predisposizione di almeno tre nuove procedure in base alle priorità definite dalle singole ATS/ASST;
- Promozione di interventi di formazione e/o informazione rivolta agli operatori finalizzati a diffondere principi e strategie delle nuove procedure;

CRONOPROGRAMMA COMUNE A TUTTI I MACRO OBIETTIVI DEL PRESENTE ALLEGATO

- entro maggio 2017 predisposizione dei progetti;
- entro marzo 2018 rendicontazione dei progetti.

In merito alla valutazione dei progetti e all'erogazione delle risorse, ribadito che i sopra esposti macro obiettivi dovranno essere declinati a livello aziendale con le Rappresentanze Sindacali aziendali, in modo da tenere conto di realtà diversificate, in coerenza comunque con i macro obiettivi regionali, le parti convengono quanto segue:

- fermo restando che l'ammontare delle RAR per ogni azienda è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dirigenti, la quota pro-capite per l'anno 2017 è fissata in €1.333,00, 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 euro 193,00 alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP;
- le RAR 2017, da tenere debitamente distinte dalle risorse relative ai fondi di produttività aziendale, sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento dei fondi contrattuali;
- ogni progetto obiettivo aziendale, connesso ai macro obiettivi sopra indicati, viene valorizzato economicamente e la quota complessiva viene erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dirigenti che vi hanno effettivamente partecipato. Ogni dirigente deve essere coinvolto in un progetto obiettivo, salvo quanto previsto per i dirigenti coinvolti nei progetti di cui all'Allegato 2. Resta la facoltà del dirigente di aderire a più progetti, ferma restando l'erogazione di un'unica quota corrispondente al progetto con il valore economico raggiunto più elevato.
- le Aziende provvederanno entro e non oltre il 31 maggio 2017 alla predisposizione dei progetti di loro competenza relativi ai macro obiettivi che dovranno essere coerenti con la presente Preintesa nonché condivisi con le rappresentanze sindacali aziendali;
- i progetti identificati a livello aziendale dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione saranno immediatamente efficaci e non necessiteranno di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare;
- i compensi saranno erogati come segue:
 - erogazione di una quota pari al 60% dell'importo dovuto entro il mese di giugno 2017;
 - saldo 2017 dell'importo dovuto, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono-programma, entro il mese di marzo 2018.
- la verifica finale del raggiungimento degli obiettivi compete al Nucleo di Valutazione Aziendale.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'M' at the top, 'AS' below it, and several other illegible signatures.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'h' on the left, and several other illegible signatures.

Le parti comunque verificheranno lo stato di attuazione dei progetti ed i relativi crono-programmi.

Destinatario delle disposizioni del presente Allegato è il personale delle ATS, delle ASST, degli IRCCS Pubblici trasformati in Fondazioni, dell'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (AREU), dell'Agenzia di Controllo del sistema socio sanitario lombardo e dell'ARPA, tenuto conto della specificità delle attività svolte dall'ARPA medesima.

E' altresì destinatario delle disposizioni del presente Allegato il personale delle ASP che applica il contratto della Sanità Pubblica per il quale l'attuazione della presente Preintesa avverrà per il tramite dell'Assessorato al Reddito di Autonomia, tenuto conto della specificità delle attività svolte dalle ASP medesime nonché il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale al quale lo stesso Ente provvederà con risorse proprie di bilancio.

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. A single signature in green ink is also visible among the blue and black ones.

ALLEGATO 2

PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO AI SENSI DELLA D.G.R. N.X/5954 DEL 5 DICEMBRE 2016 – REGOLE 2017 –

Con riferimento a quanto previsto dalla D.G.R. n. X/5954 del 5 dicembre 2016 (Regole per l'anno 2017) ed in particolare al punto 7.17, le parti condividono l'opportunità di prevedere, attesa la particolarità organizzativa della ATS della Montagna, e delle relative ASST di afferenza stante le difficoltà di reclutamento del personale legate al territorio montano, progetti di incentivazione del personale.

Alla luce di quanto sopra si prevede pertanto la possibilità che le Agenzie/Aziende sopra descritte, potranno prevedere ulteriori progetti di miglioramento organizzativo da destinare alle assunzioni di personale (ai sensi delle vigenti normative concorsuali) delle figure delle dirigenze Medica e Veterinaria, che saranno identificate in accordo con le OO.SS. aziendali nella misura massima prevista nel presente Allegato e con la previsione della quota economica prevista a valere sul triennio successivo all'assunzione.

Limitatamente alla ipotesi di mobilità, si precisa che tale riconoscimento non potrà essere esteso al personale già in servizio nei territori compresi nell'ambito dell'ATS Montagna e delle relative ASST di afferenza.

La determinazione delle figure professionali maggiormente critiche dovrà avvenire sulla base dei seguenti macro criteri da declinarsi a livello di singola ATS/ASST:

- evidenza di concorsi pubblici andati deserti o per i quali nel corso di 12 mesi dall'approvazione della graduatoria, la stessa non presenta più candidati idonei per avvenuta assunzione;
- evidenza di richieste di assunzioni a valere su graduatorie di ATS/ASST afferenti ad ATS confinanti con l'ATS della Montagna;
- evidenza di richieste di mobilità volontaria presso altre ATS/ASST.

La partecipazione al progetto di cui sopra è da intendersi sostitutiva della partecipazione ai progetti ordinari aziendali di cui all'Allegato 1e pertanto le quote previste non si sommano e le ATS/ASST interessate dovranno concordare le figure maggiormente critiche, secondo quanto sopra previsto, entro il mese di aprile 2017 ed il riconoscimento di tale progetto potrà avvenire a favore di tutti i dipendenti assunti successivamente all'approvazione da parte della Giunta regionale della presente Preintesa.

L'accordo aziendale di identificazione delle figure critiche di cui sopra dovrà essere trasmesso alla Direzione Generale Welfare entro 10 giorni dalla sottoscrizione.

Sono comunque fatte salve le disposizioni derivanti da eventuali evoluzioni normative e/o contrattuali che rendano parzialmente o totalmente inapplicabile quanto complessivamente previsto dal presente Allegato.

Limite numerico massimo del personale da coinvolgere

ATS MONTAGNA n.5 figure

ASST VALTELLINA ALTO LARIO n.32 figure

ASST VALLECAMONICA n.17 figure

Quota economica spettante:

Euro 5.000,00 annuale e per un triennio, da erogarsi al superamento del periodo di prova ove previsto. Le successive due quote sono erogate a distanza di 12 e 24 mesi dalla data della prima erogazione, a condizione del permanere del rapporto di dipendenza con l'ATS/ASST.

ALLEGATO 3

ULTERIORI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO

Considerata la necessità di valorizzare l'impegno dei dipendenti nelle attività richieste nei vari ambiti a seguito della ripartizione delle funzioni tra ATS e ASST per l'attuazione della riforma in corso e allo scopo di riconoscere la partecipazione al processo di attuazione avviato, viene riconosciuta, a titolo sperimentale ed esclusivamente per l'anno 2017, una quota alle ATS e ASST costituite da fusioni di più realtà aziendali preesistenti o che abbiano in servizio al 01/04/2017 personale acquisito da diverse realtà aziendali ante riforma in misura superiore al 10% del personale totale in servizio.

Tale quota pari ad €70,00 per ciascuna unità di personale assunto e riguarderà le sotto riportate ATS e ASST:

321 - ATS DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO
322 - ATS DELL'INSUBRIA
323 - ATS DELLA MONTAGNA
324 - ATS DELLA BRIANZA
327 - ATS DELLA VAL PADANA
702 - ASST SANTI PAOLO E CARLO
703 - ASST FATEBENEFRAPELLI SACCO
704 - ASST CENTRO SPEC. ORT. TRAUMATOLOGICO G.PINI/CTO
706 - ASST RHODENSE
710 - ASST DEI SETTE LAGHI
711 - ASST DELLA VALLE OLONA
713 - ASST DELLA VALTELLINA E DELL'ALTO LARIO
715 - ASST DI LECCO
716 - ASST DI MONZA
717 - ASST DI VIMERCATE
718 - ASST PAPA GIOVANNI XXIII
719 - ASST DI BERGAMO OVEST
720 - ASST DI BERGAMO EST

[Handwritten initials and signatures]

Tale quota sarà a disposizione delle singole ATS e ASST, per la definizione di ulteriori progetti aziendali concordati con le OO.SS. di categoria -nell'ambito complessivo della contrazione decentrate aziendale- aventi ad oggetto in particolare il coinvolgimento del personale direttamente gestito nel percorso di integrazione previsto dalla legge 23/2015 e il dare evidenza dei progetti di efficientamento messi in atto per la realizzazione dei processi di integrazione, per la partecipazione di coloro che, tenuto conto delle dinamiche contrattuali integrative delle aziende confluite/cedenti risultino percepire complessivamente un trattamento economico complessivo inferiore alle media aziendale per profilo e tipologia di incarico determinata dalle nuove realtà organizzative.

[Handwritten signature]

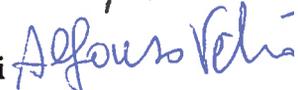
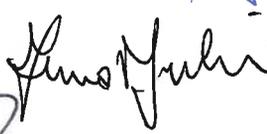
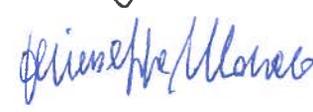
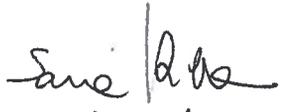
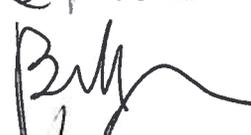
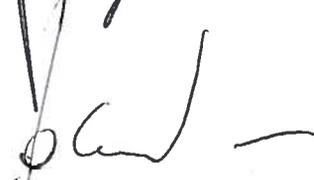
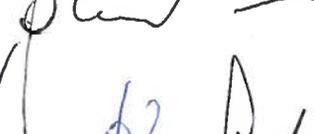
Milano, 20 marzo 2017

[Multiple handwritten signatures and initials]

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Giovanni Daverio 
Tommaso Russo 
Andrea Pellegrini 
Marco Bosio 
Marco Trivelli 
Marco Salmoiraghi 
Luigi Cajazzo 

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

AAROI EMAC 
ANAAO ASSOMED 
ANPO-ASCOTI-FIALS Medici 
AUPI - FASSID 
CIMO 
CISL FP 
CISL MEDICI 
FASSID-SNR-AIPAC-SIMET 
FED. MEDICI UIL FPL
FEDIR SANTA' 
FESMED
FP CGIL LOMB.
FP CGIL MEDICI 
FVM (SMI E SIVEMP) 
SDS SNABI 
SINAFO - FASSID 
UIL FPL 

Milano, 20 marzo 2017

Dichiarazione delle parti:

Le parti concordano che gli ulteriori progetti di miglioramento organizzativo di cui all'Allegato 3 costituiscono una prima risposta del necessario percorso per la creazione di un idoneo clima aziendale negli enti interessati, viste le differenze retributive di origine. Per tale motivo le risorse capitarie 2017 per il finanziamento di detti progetti sono definite in maniera paritaria per dirigenza e comparto.

Questa prima risposta è indispensabile prerequisito per il successo della riforma del SSR avviata con la legge 23/2015.

Le parti concordano quindi nella prosecuzione di un comune percorso utile a definire quanto prima e comunque nell'anno 2018, fondi aziendali adeguati, retribuzioni armonizzate verso l'alto mediante le necessarie modifiche legislative nazionali e regionali, atte a consentire, mediante lo stanziamento delle necessarie risorse, lo sviluppo della riforma sperimentale in atto considerando che Regione Lombardia vanta da numerosi anni bilanci di gestione costantemente in equilibrio.

Le parti verranno riconvocate per addivenire una nuova intesa qualora intervenisse un accordo con il comparto in difformità economica e/o normativa con il presente accordo.

La parte pubblica condivide le motivazioni della richiesta della parte sindacale con riferimento al riconoscimento della Retribuzione Individuale di Anzianità riferita al personale cessato a valere sull'anno 2015; si riserva un'adesione alla stessa a seguito dell'esito di apposito quesito sulla fattibilità tecnica e giuridica della soluzione proposta al competente organo di controllo (IGOP).

[Handwritten signatures and text:]
FEDERAZIONE CISC MEDICI
FASBID AUM
UIL MEDICI
FEDIC
FASBID
CIRCO
AAROL BYAC
ANARO - ASSOCIATI
Giuseppe Mauro
Cgil MEDICI Sanofarma
ANPO - FIALS - Heat
CISFP
10