

**Preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2018 -**

**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 18 luglio 2018, 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 come modificata dalla DGR n. XI/229 del 18/06/20018 e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza Sanità, si sono incontrate per la definizione delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2018.

Le parti, in continuità con gli anni precedenti, hanno ripreso e proseguito il confronto al fine del raggiungimento degli obiettivi della Riforma del Sistema Socio Sanitario.

Le parti danno atto che le risorse messe a disposizione dal livello nazionale e i limiti normativi e finanziari imposti, hanno determinato difficoltà assunzionali anche in Regione Lombardia. In questo contesto, che denota alcune criticità, le OO.SS. e la Regione Lombardia ritengono importante dare un segno tangibile ai lavoratori, investendo risorse non solo per incentivare il personale presente ma per il reclutamento di nuove risorse umane che possano compensare almeno in parte le criticità sopra richiamate. A tal fine, a fronte di un senso di forte responsabilità delle OO.SS., Regione Lombardia mette a disposizione risorse economiche aggiuntive finalizzate all'assunzione di personale.

Alla luce di quanto sopra, Regione Lombardia e le OO.SS. sopra individuate convengono sulla opportunità di prevedere per l'anno 2018 le quote RAR previste nell'Allegato 1 della presente Preintesa.

Le parti si danno atto che i risparmi derivanti dall'applicazione del presente accordo rispetto a quello del 2017, in aggiunta a quelle ulteriori messe a disposizione da Regione Lombardia, sono finalizzate all'assunzione di personale aggiuntivo negli enti del servizio sanitario lombardo. Tali assunzioni avverranno sulla base delle effettive esigenze come sono state rappresentate dai Direttori Generali alla Direzione Generale Welfare nonché della distribuzione proporzionale dei profili professionali a livello regionale. La Direzione Generale Welfare si impegna a fornire semestralmente alle OO.SS. il monitoraggio delle assunzioni effettuate ai sensi del presente accordo.

Vengono invece confermate, anche per l'anno 2018 quote per incentivazione del personale per favorire il reclutamento del personale nelle aree legate al territorio montano afferente all'ATS della Montagna, così come stabilito nell'Allegato 2 della presente Preintesa.

## ALLEGATO 1

### PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO DESTINATI A TUTTO IL PERSONALE IN SERVIZIO NELLE ATS/ASST ED IRCSS DI DIRITTO PUBBLICO

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 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 definirà al proprio interno gli obiettivi da attribuire alla totalità delle unità operative e alla totalità del personale in servizio nel 2018, 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 31/12/2018 con i relativi indicatori.

In tal senso si definisce il seguente accordo sulle RAR 2018.

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 2018 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.

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, anche eventualmente a livello di equipe/gruppo di lavoro.

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 2018, e riguarda le Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2018.

Come sopra già previsto le RAR 2018, da tenere debitamente distinte dalle risorse relative al fondo della premialità sono destinate al trattamento economico accessorio e non possono essere portate ad incremento dei fondi contrattuali.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including 'FM', 'Puh', 'of', 'W', 'A', 'L', 'M', 'M', '2']*

## MACRO OBIETTIVI

**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:**

### **Comuni per ATS e ASST ed IRCCS**

- attuazione dei modelli organizzativi indicati della Legge regionale 23/2015 e previsti dagli atti di programmazione regionali (DGR X/7600 del 20.12.2017 - Regole 2018) per l'integrazione e il raccordo tra i servizi e le competenze professionali ospedaliere e territoriali. Realizzazione di quanto specificato nella dgr n. X/6551/2017;

### OBIETTIVO 1A - PER ATS

- 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;
- implementazione di un sistema di monitoraggio e verifica dei risultati dal percorso clinico-assistenziale;
- realizzazione di modelli di integrazione funzionale e informativa tra componente sanitaria territoriale, ospedaliera e sociosanitaria;
- 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;
- monitoraggio delle attività informative e degli strumenti di comunicazione rivolti al cittadino sui servizi dedicati alla presa in carico dei pazienti cronici e fragili, in riferimento a quanto realizzato sul territorio dai Gestori (pubblici e privati);
- azioni informative/formative rivolte ai MMG/PLS 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;
- azioni informative per l'orientamento del cittadino a supporto della fase di arruolamento all'interno del percorso di presa in carico delle cronicità.

### OBIETTIVO 1 B - Per le ASST/IRCCS:

- Attuazione dei percorsi di presa in carico per i pazienti cronici e/o fragili per cui è svolta la funzione di gestore con sottoscrizione dei patti di cura e definizione dei PAI;
- sviluppo di modelli e strumenti per promuovere e monitorare l'adesione ai 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 interne rivolte ai Medici Specialisti e operatori sanitari/sociosanitari 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;
- azioni informative/formative sul percorso di presa in carico rivolte alle associazioni dei pazienti o ad altri stakeholders 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 PAI, nei modi e nei tempi definiti tra le parti.

## PER ACSS

- adeguamento dei contenuti informativi del sito dell'agenzia e implementazione di azioni di comunicazione mirate agli Stakeholders;
- promozione di interventi di formazione sull'evoluzione del Sistema Sociosanitario Lombardo L. 23/2015.

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

**AREU – Sviluppo di uno o più dei seguenti macro obiettivi:**

- sviluppo protocolli operativi per la comunicazione interna ed esterna;
- sviluppo protocolli/procedure per la prevenzione degli errori nella pratica;
- qualificazione dei percorsi in un'ottica di appropriata, efficiente e qualificata concentrazione dell'offerta.
- implementazione di un sistema di monitoraggio e verifica dei risultati prodotti
- Realizzazione di attività di miglioramento della qualità, come stabilito nella d.g.r. n. 7543 del 18.12.2017.

**MACRO OBIETTIVO 3 - 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, con particolare riguardo a:**

- Revisione/aggiornamento delle procedure già in essere entro il 31/12/2018
  - Predisposizione di (almeno tre) nuove procedure entro il 31/12/2018 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 della 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.

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

**MACRO OBIETTIVO 4 – INTERVENTI FINALIZZATI ALLA PREVENZIONE DELLA CRONICITA' (DGR 7600/2017)**

*[Handwritten mark]*

**PER ATS**

- sviluppo del modello di prevenzione individuale mediante avvio di programmi di diagnosi precoce di condizioni di rischio per malattie croniche nella popolazione in età 45 – 60 e promozione di stili di vita salutari
- promozione di interventi formativi su processo di engagement e tecniche di counseling motivazionale breve
- azioni di comunicazione sulle iniziative di contrasto alla sedentarietà finalizzate a incrementare l'adesione della popolazione target

*[Handwritten mark]*

*[Multiple handwritten signatures and initials]*



Attuazione da parte dei Dipartimenti Veterinari delle ATS delle linee guida per il controllo ufficiale ai sensi dei regolamenti (ce) 882/2004 e 854/2004" codificate nella Deliberazione n.x/7502 del 11/12/2017.

#### CRONOPROGRAMMA COMUNE A TUTTI I MACRO OBIETTIVI DEL PRESENTE ALLEGATO

- entro il 15 settembre 2018 predisposizione dei progetti;
- entro il 29 marzo 2019 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 €1.100,00, 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 2018, 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 15 settembre 2018 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, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono-programma, entro il mese di ottobre 2018;
  - saldo 2018 dell'importo dovuto, previa verifica a livello aziendale del rispetto della tempistica definita nel crono-programma, entro il mese di aprile 2019.
- la verifica finale del raggiungimento degli obiettivi compete al Nucleo di Valutazione Aziendale.

FM  
B

to  
of

P  
K

A  
N

M  
M

M  
M

U  
L  
M  
S

B

S

M  
M

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.

## ALLEGATO 2

### PROGETTI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO A FAVORE DELLE POLITICHE ASSUNZIONALI DEGLI ENTI AFFERENTI ALL'ATS MONTAGNA

Come previsto dall'Accordo RAR dell'anno 2017, le parti condividono l'opportunità di confermare, stante le difficoltà di reclutamento del personale legate al territorio montano, progetti di incentivazione del personale a favore della ATS della Montagna e delle relative ASST di afferenza.

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 1 e 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 settembre 2018 ed il riconoscimento di tale progetto potrà avvenire a favore di tutti i dipendenti assunti nell'anno 2018.

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

Le parti danno atto che il contingente numerico massimo del personale da coinvolgere è quello sotto specificato:

ATS MONTAGNA: n. 5 figure

ASST VALTELLINA ALTO LARIO n. 22 figure

ASST VALLECAMONICA n. 6 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.

### Dichiarazione delle parti

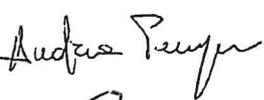
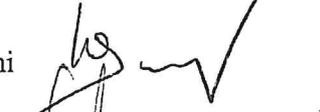
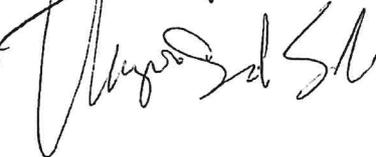
Le parti si impegnano ad avviare i seguenti tavoli:

- 1) entro il 15 ottobre 2018: libera professione;
- 2) entro il 30 novembre: avvio discussione su Risorse Aggiuntive Regionali anno 2019 con impegno della parte sindacale a trasmettere proposte alla Direzione Generale Welfare entro il 31 ottobre 2018;
- 3) entro ottobre 2018: informativa alle OO.SS. circa il numero complessivo dei lavoratori precari del sistema socio sanitario lombardo rientranti -e non- nel percorso di stabilizzazione di cui al D.Lgs.75/2017.
- 4) entro novembre 2018: avvio discussione su fondi contrattuali e RIA con impegno della parte sindacale a trasmettere proposte alla Direzione Generale Welfare entro il 31 ottobre 2018.

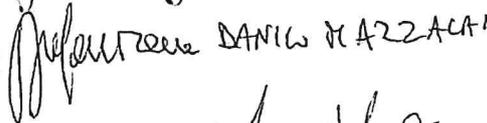
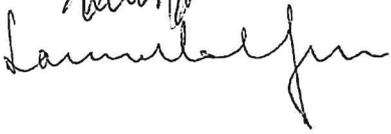
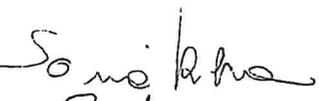
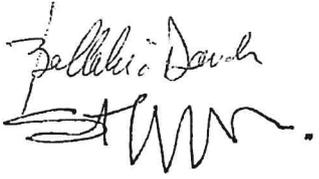
Milano, 18 luglio 2018

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures, and the bottom row contains a larger number of signatures, some appearing to be initials or abbreviations. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some overlapping.

**PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Luigi Cajazzo   
Andrea Pellegrini   
Marco Bosio   
Marco Trivelli   
Marco Salmoiraghi   
Nunzio Del Sorbo 

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

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

Milano, 18 luglio 2018