

Accordo tra la Delegazione Trattante di Parte Datoriale e le OO.SS. rappresentative dell'area contrattuale della Dirigenza sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2022

Tra l'Azienda e le OO.SS. dell'area contrattuale della Dirigenza si è svolto il previsto confronto sindacale riguardante le risorse aggiuntive RAR - anno - 2022, così come individuate nelle linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive regionali tra la Delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS. Regionali della Dirigenza della Sanità Pubblica.

I progetti aziendali devono coinvolgere tutto il personale dipendente e tutte le Strutture Aziendali.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, come definito dalle linee di indirizzo suddette, viene stabilito un arco temporale dell'attività di progetto sino al 31.12.2022.

Art. 1 - Progetti aziendali

1. Sulla base di quanto previsto nelle citate linee di indirizzo 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 strutturati 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 - Valutazione dell'apporto individuale

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.

Art. 3 – Quantificazione delle risorse e criteri di erogazione delle quote

1. La quantificazione delle risorse per ciascuna area contrattuale della Dirigenza per l'anno 2022 è determinata, ai fini dei relativi oneri in bilancio, sulla base delle quote pro-capite riportata nelle linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2022 - e della conseguente assegnazione a consuntivo, parametrata per il numero di dirigenti aventi diritto, cui si devono aggiungere oneri riflessi e IRAP.
2. L'importo complessivo stimato ammonta a € **612.000 oltre oneri (€ 135.333) e IRAP (€ 52.020)**.
3. Il premio delle RAR sarà erogato a tutto il personale dipendente della Dirigenza che di fatto partecipi alla esecuzione dei progetti come di seguito riportato:

CATEGORIA	QUOTA TEORICA
DIRIGENTI MEDICI	1.100,00



DIRIGENTI SANITARI	1.100,00
DIRIGENTI PTA	1.100,00
QUOTA AGGIUNTIVA personale DIRIGENTE su turni H 24 che effettua almeno 12 turni notturni l'anno	173,00

4. 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 premio corrisposto
Da 0 fino al 49%	0
Dal 50 al 100%	Percentuale corrispondente al risultato raggiunto

5. La quota complessiva sarà corrisposta in proporzione all'effettiva presenza in servizio (depurata dalle assenze) e in base al grado di raggiungimento degli obiettivi fermo restando che il beneficio economico verrà attribuito a condizione che il dirigente abbia di fatto partecipato alla esecuzione dei progetti di interesse regionale.
6. Sono considerate assenze e quindi non danno titolo al pagamento della quota RAR: le aspettative i permessi e le assenze che non determinino un riconoscimento dell'anzianità di servizio e/o non retribuite, nonché le malattie superiori a 30 gg (ai sensi dell'art. 41 del CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità e ai sensi dell'art. 20 del CCNL 17 dicembre 2020 dell'Area PTA) e i permessi di cui all'art. 40 se fruiti per l'intera giornata, esclusivamente per i Dirigenti dell'Area Sanità. Tutte le altre assenze non espressamente menzionate sono considerate "presenze in servizio utili" ai fini della relativa corresponsione, compreso lo smart working, l'infortunio, la maternità obbligatoria, la malattia COVID, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'Azienda, i congedi straordinari ex art. 21 bis, c. 3, del D.L. n. 104 del 14.08.2020 convertito con L. n. 126/2020.
7. Al personale dirigente con rapporto di lavoro ad orario ridotto l'incentivo è corrisposto in proporzione alla prestazione lavorativa.
8. La quota spettante non verrà erogata ai dipendenti assunti dopo il 1° agosto 2022.
9. L'impegno orario inferiore a quello contrattualmente dovuto, registrato al 31.12.2022, (con l'eccezione dei Direttori di Struttura Complessa e dei Dirigenti dell'Area PTA) comporta la mancata erogazione del saldo alla scadenza; il saldo potrà essere corrisposto al predetto personale una volta verificato che il debito orario sia stato colmato entro il mese di gennaio 2023.

Art. 4 –Riconoscimento economico

1. La tempistica ai fini dell'erogazione delle quote delle RAR 2022, previa verifica a livello aziendale del rispetto del crono-programma, è la seguente:
- erogazione di una quota pari al **60%** dell'importo dovuto, entro il mese di **settembre 2022**, dopo validazione del Nucleo di Valutazione sul positivo stato di avanzamento dei progetti,
 - conclusione dei progetti al 31.12.2022,
 - rendicontazione finale a cura dei Responsabili entro il 31 dicembre 2022,
 - validazione risultati da parte del NdV entro gennaio 2023 o comunque in tempo utile ai fini dell'erogazione del saldo,
 - erogazione saldo (**40%**, comprensivo della quota aggiuntiva per il personale turnista) entro il mese di **febbraio 2023**.

Art. 5 - Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni contenute nelle linee generali di indirizzo regionali, nonché le disposizioni previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali.
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 2022 sono destinate al trattamento economico accessorio e non si consolidano.
4. Il presente accordo si applica esclusivamente al personale dipendente dell'ASST della Brianza dell'area della dirigenza, con esclusione del personale dirigente con rapporto non esclusivo.

Vimercate,

Per l'Azienda

Per le OO.SS.