

**IPOTESI DI ACCORDO TRA L'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA
OSPEDALI RIUNITI UMBERTO I, G.M. LANCISI E G. SALES DI ANCONA**

E

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELL'AREA DEL COMPARTO
PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE STANZIATE
PER L'EMERGENZA COVID-19**

Normativa di riferimento

- L. R. n. 13/2003
- CCNL 21 maggio 2018 per il personale del comparto della Sanità
- D.L. n. 18 del 17 marzo 2020
- L. n 27/ 2020 di conversione del D.L. n 18/2020
- Orientamento applicativo ARAN (ASAN7) del 27 aprile 2020
- D.L. n. 34 del 19 maggio 2020
- DGRM 663 DEL 3 GIUGNO 2020

Considerato che

L'emergenza Epidemiologica da Covid- 19 ha richiesto una profonda e generalizzata riorganizzazione dell'attività ospedaliera da cui sono conseguiti un incremento dei posti letto delle unità operative di terapia intensiva, sub-intensiva e malattie infettive e la riconversione di interi reparti in strutture atte ad affrontare l'emergenza e ad accogliere i pazienti contagiati, con conseguente forte impatto sulle condizioni di lavoro di tutto il personale, in particolare del personale del comparto e della dirigenza impegnato nei reparti di assistenza ai pazienti COVID-19 e in attività collegate all'emergenza.

Pertanto, al fine di attivare tutti i possibili strumenti retributivi messi a disposizione sia dalla normativa emanata per fronteggiare l'emergenza COVID-19 che dalle disposizioni contrattuali vigenti, allo scopo di incrementare *in primis* le risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni correlate alle particolari condizioni di lavoro del personale dipendente di aziende ed enti del SSN direttamente impiegato nelle azioni di contrasto all'emergenza epidemiologica, nonché per quanto risultasse ancora disponibile i fondi incentivanti, e comunque allo scopo di valorizzare l'impegno del personale del Servizio Sanitario e rispondere alla profonda e generalizzata riorganizzazione delle attività, in deroga all'art. 23, co 2 del D. Lgs. 75/2017 e ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale, l'art. 1, comma 2, D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, convertito con modifiche dalla L. 27/2020 e successivamente modificato dall'art. 2 comma 6, del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, ha messo a disposizione della Regione Marche, per l'anno 2020, l'importo di € 6.422.635,00.

Lo *Schema di protocollo di intesa tra la Giunta Regionale, gli Enti del Servizio Sanitario Regionale e le Organizzazioni sindacali della Dirigenza sanitaria e del comparto sanità*, approvato in data 3 giugno 2020 dalla Regione Marche con DGRM N. 663 contenente linee di indirizzo per l'individuazione e la destinazione di specifiche risorse finalizzate a remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale dipendente degli enti del SSR impiegato nelle attività di contrasto all'emergenza COVID-19, regola diversi istituti ed in particolare:

- stabilisce i criteri di ripartizione tra le aree contrattuali della dirigenza e del comparto e tra gli entri del SSR delle risorse previste per la Regione Marche dall'art. 1 co 1 del DL18/2020 pari a € 6.422.635,00 finalizzate a incrementare i fondi contrattuali per le condizioni di lavoro ed incarichi nonché per la parte restante i relativi fondi incentivanti, prevedendo:
 - la suddivisione dell'importo di cui al precedente punto fra le aree di contrattazione (comparto e dirigenza sanitaria) secondo il criterio della sommatoria dai fondi delle condizioni di lavoro e della produttività/risultato delle due aree, il cui rapporto è pari al 67% per il comparto e il 33% per la dirigenza;
 - una suddivisione fra Aziende del SSR in proporzione alla consistenza dei fondi contrattuali e riparametrata in relazione all'incidenza della patologia e alla consistenza del personale dedicato, finalizzati, per l'area del comparto, alla remunerazione delle seguenti voci:
 - indennità di malattie infettive
 - indennità di terapia intensiva ovvero sub-intensiva, cumulabile con la precedente come da orientamento applicativo Aran del 27.04.2020
 - straordinario per tempi di vestizione/svestizione (massimo 40')
 - straordinario ordinario
 - incentivi (produttività) da riconoscere sulla base di fasce di valorizzazione del coinvolgimento del personale in relazione alle aree di operatività da definire a livello aziendale secondo le linee seguenti, precisato che ha titolo al beneficio anche il personale assente per riposto compensativo, infortunio o quarantena:
 - fascia 1: personale impegnato in aree COVID, con peso pari a 1,5
 - fascia 2: personale impegnato in supporto diretto e interazione con le aree COVID, con peso pari a 1,0
 - fascia 3: personale impegnato in altri servizi ai fini dell'emergenza COVID, con peso pari a 0,5
 - Finalizza risorse per complessivi € 4.000.000,00 di cui € 2.000.000,00 per il comparto e € 2.000.000,00 per la dirigenza al riconoscimento in termini incentivanti dell'impegno profuso in prestazioni di lavoro particolarmente gravose
 - Individua un monte risorse di € 7.000.000,00 per prestazioni aggiuntive al fine di valorizzare l'impegno aggiuntivo richiesto al personale del comparto e della dirigenza, coordinato e monitorato dalla Regione, sulla base di reportistica aziendale mensile;
 - Individua i termini di applicazione dell'accordo
 - Impegna la parte pubblica alla revisione del tetto del personale
- Dalla ripartizioni delle risorse stanziare dall'art. 1 co 1 del DL 18/2020 pari a complessivi € 6.422.635,00, l'Azienda Ospedaliero Universitaria Umberto I, G.M. Lancisi, G. Salesi risulta assegnata di una quota complessiva pari ad € 1.322.922 (**oneri aziendali inclusi**); di questa quota €

886.358,00 (**oneri aziendali inclusi**) sono destinati all'area del comparto; tale quota va, come già descritto destinata *in primis* al pagamento voci afferenti le condizioni di lavoro secondo i criteri dettati dal CCNL 21 maggio 2018, nonché al pagamento di altri istituti contrattuali comunque afferenti alle condizioni di lavoro e attivati in relazione all'Emergenza COVID-19 (Es: attivazioni/implementazioni di reperibilità o di turnazioni H12/H24) .

Per tutto quanto sopra premesso:

LE PARTI CONCORDANO E STABILISCONO

1) di riconoscere con decorrenza dal 1 marzo 2020 e fino al 31 luglio 2020, e comunque in relazione allo svolgimento di attività legate all'emergenza COVID-19 al personale ospedaliero dipendente dell'Azienda e al personale universitario che presta attività integrata nell'Azienda

a valere sulla quota di € 664.386,00 (ovvero di € 886.358,00 oneri aziendali inclusi)

a. l'indennità di malattie infettive, ai sensi dell'art. 86 comma 6, per ogni giornata di effettivo servizio prestato, al personale di seguito individuato:

- Personale infermieristico ai sensi dell'art. 86 comma 6, lettera c);
- Personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza ai sensi dell'art. 86 comma 8;
- Operatori socio sanitari ai sensi dell'art. 86 comma 9;
- CPS tecnico di radiologia, CPS fisioterapista, CPS ostetrica, CPS tecnico della perfusione cardiovascolare, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento ai sensi dell'art. 86 comma 10

che ha svolto prestazione lavorativa presso le aree COVID come individuate da ultimo con Det. n. 341/DG del 7 maggio 2020;

b. l'indennità di terapia intensiva ovvero sub-intensiva, cumulabile con la precedente come da orientamento applicativo Aran del 27.04.2020, ai sensi dell'art. 86 comma 6, per ogni giornata di effettivo servizio prestato, al personale di seguito individuato:

- Personale infermieristico ai sensi dell'art. 86 comma 6, lettera a) e b);
- Operatori socio sanitari ai sensi dell'art. 86 comma 9;

che ha svolto prestazione lavorativa presso le aree COVID come individuate da ultimo con Det. n. 341/DG del 7 maggio 2020, nei termini in cui sono definite intensive/subintensive;

c. il pagamento delle ore di lavoro eccedenti il debito contrattuale, risultanti accantonate a saldo cartellino e finalizzate a garantire tempi di vestizione/svestizione. La durata massima dei tempi di vestizione/svestizione è valorizzata in 40 minuti complessivi.

- d. il pagamento delle ore di lavoro eccedenti il debito contrattuale, risultanti accantonate in Banca ore, svolte per garantire attività in funzione dell'emergenza COVID-19, come certificate dal Direttore/Coordinatore di riferimento;
- e. il pagamento dei turni di reperibilità o di turni H12/H24 attivati/implementati in relazione all'Emergenza COVID-19

2) di riconoscere per il periodo 1 marzo 2020 - 31 maggio 2020 a valere sull'importo complessivo di € 257.384,00 (ovvero di € 343.376,00 oneri aziendali inclusi), integrato delle risorse che residueranno dagli utilizzi di cui al punto 1), stimate indicativamente in un importo minimo di € 88.267,00 ovvero massimo di € 191.340,00

un importo a titolo di incentivo (produttività) erogato tenendo conto di fasce di valorizzazione del coinvolgimento del personale, in base alle aree di operatività, nei termini che seguono:

1° Fascia	personale impegnato in aree COVID	Peso: 1,5
2° Fascia	personale impegnato in supporto diretto e interazione con le aree COVID	Peso: 1
3° Fascia	personale impegnato in altri servizi ai fini dell'emergenza COVID	Peso: 0,5

1° Fascia

Personale che ha svolto prestazione lavorativa in aree COVID, percependo quindi indennità di malattie infettive, nonché personale assegnato alla Virologia

2° Fascia

Personale assegnato alle Sod/Servizi di seguito descritti

- Laboratorio analisi
- Igiene ospedaliera
- Ufficio Medico competente
- Direzione Medica Ospedaliera (settori da individuare)
- Servizio di Prevenzione e Protezione
- Area Professioni Sanitarie - personale degli uffici
- Titolari di incarichi di Organizzazione di area sanitaria
- Coordinatori area riabilitativa
- Farmacia

Personale con attività svolta nelle aree Covid assegnato alle Sod/Servizi di seguito descritti

- Servizio Tecnico
- Sistema Informativo Aziendale

3° Fascia

Personale assegnato alle Sod/Servizi di seguito descritti che hanno svolto attività lavorativa prevalentemente in favore dell'emergenza Covid:

- Servizio Tecnico
- Gestione del Personale
- Acquisizione Beni e Servizi e magazzini economici
- Sistema Informativo Aziendale
- Segreteria della direzione Generale
- Direzione amministrativa di Presidio
- Controllo di Gestione
- Affari Generali
- Ragioneria
- Portineria

Criteria per l'assegnazione dell'incentivo:

Al personale come sopra individuato, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o comandato in entrata, sarà riconosciuta la quota incentivante sulla base del criterio della presenza in servizio presso le citate strutture. L'assenza a titolo di riposo compensativo, l'infortunio covid o quarantena (allontanamento cautelativo dal servizio) disposto con provvedimento aziendale è equiparata alla presenza in servizio. Ai fini del riconoscimento dell'incentivo di che trattasi, non è equiparata alla presenza in servizio l'attività lavorativa svolta in Smart Working

I beneficiari afferenti alla fascia 1 saranno individuati sulla base delle indennità di malattie infettive percepite; i beneficiari afferenti alle fasce 2 e 3 saranno individuati dai Dirigenti/Responsabili sulla base dell'attività effettivamente svolta correlata all'emergenza Covid - 19.

Qualora il dipendente non abbia garantito - per il trimestre di riferimento (marzo, aprile, maggio 2020) - almeno il 70% delle presenze totali, stimate in complessivi 54 giornate lavorative (turni di servizio), il premio sarà riproporzionato come segue: per il dipendenti della fascia 1 al n° delle indennità di malattie infettive percepite, integrate dalle assenze sopra equiparate a presenze, ovvero per i dipendenti della fascia 2 e 3 alle presenze in servizio, sempre integrata delle assenze sopra descritte.

Il pagamento del premio avverrà al termine dell'iter previsto dall'articolo 40 comma 3 *sexties* del D. Lgs. 165/2001 (certificazione dell'ipotesi di accordo da parte del collegio sindacale) nonché previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione

Le risorse di cui al presente accordo confluiranno, a consuntivo e per competenza, nei fondi contrattuali di riferimento, nei termini e con le modalità normativamente previste.

Con riferimento alle prestazioni aggiuntive si rinvia alla regolamentazione ordinaria in materia

Ancona,

La delegazione di parte Pubblica

La delegazione di parte sindacale
