

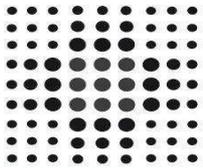
**INTESA IN MERITO AL RECEPIMENTO E INTEGRAZIONE APPLICATIVA AL
VERBALE DI CONFRONTO REGIONALE AREA COMPARTO SSN 30 APRILE 2020
EMERGENZA COVID - 19**

Tra
L'AZIENDA USL DELLA ROMAGNA
e
**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELL'AREA DEL
COMPARTO SANITA' E LA RSU AZIENDALE**

In data **11 maggio 2020** alle ore **14.00** si sono incontrate tramite la videoconferenza l'Azienda USL della Romagna, rappresentata dalla delegazione di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali Area Comparto Sanità e la RSU Aziendale.

Richiamati:

- la Legge Regionale n. 22 del 21.11.2013 di costituzione dell'Azienda USL della Romagna ed in particolare l'obiettivo di predisporre le iniziative utili ai fini di una "...graduale omogeneizzazione delle regole inerenti la gestione giuridica ed economica del personale..." proveniente dalle preesistenti Aziende USL di Rimini, Ravenna, Cesena e Forlì;
- i Decreti Legge, compresa la relativa legge di conversione n. 27/2020 ed i diversi DPCM intervenuti a seguito della dichiarazione dello Stato di Emergenza per mesi 6 a far tempo dal 31 gennaio 2020;
- la DGR 8 aprile 2020 n. 326 concernente "Riconoscimento del maggiore impegno correlato all'emergenza epidemiologica COVID -19 del personale del Servizio Sanitario Regionale";
- il "*Verbale di confronto in merito ai criteri di allocazione delle risorse che finanziano il trattamento economico accessorio del personale del SSN previste da specifiche disposizioni di legge e alla individuazione degli strumenti utilizzabili per remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19 e l'impegno lavorativo profuso (personale del Comparto del SSN) sottoscritto dalla Regione Emilia Romagna e le Organizzazioni Sindacali del livello regionale del Comparto del SSN;*



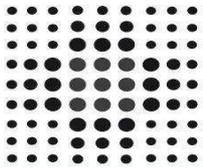
- Precisato che:
- ai sensi dei sopra richiamati documenti, le integrazioni al Verbale di confronto regionale, in quanto finalizzate a dare risposta alle specifiche realtà territoriali delle Aziende sanitarie, sono demandate al livello aziendale del sistema delle relazioni sindacali e devono essere definite entro il mese di maggio 2020;
- il presupposto del confronto regionale e conseguentemente di quello a livello aziendale va individuato nei mutamenti degli assetti organizzativi operati per fronteggiare l'emergenza da pandemia COVID – 19 e nei conseguenti riflessi sulle condizioni di lavoro;
- la finalità del medesimo confronto va rinvenuta nella valorizzazione dell'impegno profuso tramite un'adeguata combinazione di diversi strumenti retributivi e tenendo conto dei differenti livelli di coinvolgimento del personale come da Tabella 3 del richiamato Verbale di confronto regionale allegato parte integrante alla presente intesa.

Dato atto che gli strumenti retributivi individuati ricomprendono:

- prestazioni orarie aggiuntive, valevole solo ai fini dell'applicazione del verbale di confronto regionale che si applica con la presente Intesa;
- indennità malattie infettive in via forfettaria per il periodo 21 febbraio – 30 aprile 2020;
- premialità aggiuntiva collegata alla rimodulazione temporanea e straordinaria degli obiettivi dell'anno in corso imposta dall'emergenza da COVID – 19.

Richiamati i criteri definiti nel più volte richiamato Verbale di confronto regionale, allegato quale parte integrante della presente Intesa , e la relativa Tabella 4 con le quote da applicare sulla base dei giorni lavorati;

Vista la ricognizione operata dall'Azienda finalizzata ad individuare la configurazione temporanea assunta dalla organizzazione sanitaria dell'AUSL della Romagna (Reparti attivati ad hoc o convertiti in Reparti COVID) per fronteggiare l'attuale emergenza nonché la ricognizione del personale operante in reparti non COVID temporaneamente assegnato alle funzioni assistenziali dell'emergenza in essere e di quello inserito nei percorsi Covid dei reparti che hanno mantenuto l'originaria vocazione (es. Ostetricia, radiologie, dialisi ecc.) in relazione all'assistenza diretta/diagnostica fornita ai casi di pazienti COVID anche prendendo a riferimento in via convenzionale il mese di aprile 2020;



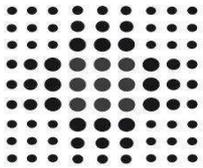
Ritenuto di valorizzare le attività di figure specifiche che seppur non richiamate nella tabella 3 del verbale di confronto regionale, allegato quale parte integrante della presente Intesa, sono state coinvolte nell'assistenza diretta al paziente COVID 19 analogamente ai profili richiamati nella citata tabella.

Accertato che le risorse complessive assegnate a questa Azienda dalla RER sono pari ad € 7.573.600, finalizzate alla remunerazione degli strumenti più sopra indicati.

Dato atto dell'avvenuto confronto tra le parti conclusosi con la sottoscrizione della presente intesa,

le parti condividono

- 1) di procedere all'applicazione del Verbale di confronto regionale allegato quale parte integrante della presente Intesa come segue:
 - o associazione delle quote previste nei livelli A, B e C della tabella 3 del suddetto Verbale ai dipendenti sulla base della ricognizione operata dall'Azienda e sulla base delle giornate lavorate;
 - o individuazione del limite minimo di 6 giornate per l'afferenza ai livelli retributivi A, B e C;
 - o applicazione dei criteri di computo previsti nella tabella 4 del verbale di confronto regionale citato ai livelli A, B e C tramite la procedura informatica WHR TIME ossia contabilizzazione delle giornate lavorate nel periodo indicato (21 febbraio – 31 marzo);
- 2) prendono atto che le quote ricomprendono per il personale di cui al livello A le indennità malattie infettive per il periodo 21 febbraio – 30 aprile 2020;
- 3) le quote economiche ricomprendono un orario aggiuntivo da rendere oltre al debito orario del periodo di riferimento pari ad almeno un saldo di 8 ore - accertato al 31.12.2020 - remunerato a fronte di attività aggiuntiva ovvero a fronte di progettazione in risposta all'emergenza COVID 19 in atto da riconoscere a titolo di premialità aggiuntiva in coerenza con le indicazioni del verbale regionale citato;
- 4) di prevedere per tutto il personale impegnato nei reparti COVID il riconoscimento come orario di lavoro dell'eccedenza oraria maturata al termine



del turno fino ad un massimo di 30 minuti per il periodo dal 21.2.2020 mantenendo un monitoraggio costante anche in relazione al rallentamento dell'epidemia fino alla chiusura, definita da normativa nazionale, dello stato di emergenza COVID 19; sono fatte salve eventuali ulteriori autorizzazioni da parte del Responsabile per la parte eccedente i 30 minuti secondo le previsioni del vigente Regolamento orario di lavoro;

- 5) di finanziare la valorizzazione del personale impegnato nell'emergenza COVID 19 secondo i livelli retributivi A, B e C riportati nella tabella 3 verbale di confronto regionale allegato parte integrante della presente Intesa nel rispetto dei criteri di computo in premessa indicati, con le risorse destinate dallo stesso Verbale di confronto.

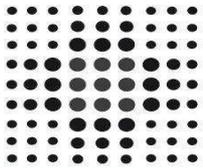
L'Azienda si impegna, una volta verificata in via generale l'applicazione della presente intesa, ad informare le Rappresentanze Sindacali area comparto della eventuale necessità di effettuare conguagli.

Le parti si impegnano inoltre sempre in relazione all'emergenza:

- tenuto conto del possibile incremento delle attuali risorse stanziato con il decreto legge in corso di predisposizione da parte del Governo ed i successivi confronti regionali o per effetto di eventuali economie conseguenti all'applicazione della presente intesa, a valorizzare attraverso successivo accordo, il personale neo assunto nel mese di aprile 2020 a fronte emergenza in atto;
- a definire congiuntamente le modalità di riconoscimento delle prestazioni aggiuntive durante il periodo dell'emergenza per il personale del ruolo tecnico (autisti e OSS) e del ruolo sanitario a partire dalla prima metà del mese di giugno 2020.

Le parti rinviando la trattazione dell'istituto del tempo di vestizione, svestizione e tempi consegne in coerenza con il CCNL area comparto del 21.5.2018 a successivo incontro da programmare tra le parti entro verosimilmente il mese di giugno 2020.

Cesena, 11 maggio 2020



Per la delegazione di parte pubblica

RUOLO	NOME E COGNOME	FIRMA
Sub Commissario Amministrativo Azienda USL della Romagna	Franco Falcini	(firmato)
Direttore U.O. Gestione Economica Risorse Umane	Lorella Sternini	(firmato)
Direttore Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale	Silvia Mambelli	(firmato)

Per le Rappresentanze Sindacali Area Comparto

SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FP CGIL Cesena		(firmato)
FP CGIL Forlì		(firmato)
FP CGIL Ravenna		(firmato)
FP CGIL Rimini		(firmato)
CISL FP Romagna		(firmato)
UIL FPL Cesena		(firmato)
UIL FPL Forlì		(firmato)
UIL FPL Ravenna		(firmato)
UIL FPL Rimini		(firmato)
FIALS		(firmato)
FSI-USAE		
Nursing Up		
RSU Aziendale		(firmato)



CESENA FORLI'RAVENNA RIMINI - ROMAGNA

NOTA A VERBALE DEL 11 MAGGIO 2020

“Intesa In Merito Al Recepimento E Integrazione Applicativa Al Verbale Di Confronto Regionale Area Comparto Ssn 30 Aprile 2020 Emergenza Covid – 19”

FP CGIL, CISL FP, UIL FPL condividono l'impianto dell'intesa ed esprimono la necessità di garantire la integrale applicazione di quanto stabilito nell'Accordo Regionale allegato al presente verbale nella definizione dei tempi collegati all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali diretti a prevenire la diffusione del contagio epidemiologico senza alcun limite orario.

FP CGIL (firmato)

CISL FP (firmato)

UIL FPL (firmato)



ASSESSORATO POLITICHE PER LA SALUTE

Verbale di confronto in merito ai criteri di allocazione delle risorse che finanziano il trattamento economico accessorio del personale del SSN previste da specifiche disposizioni di legge e alla individuazione degli strumenti utilizzabili per remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19 e l'impegno lavorativo profuso (personale del comparto del SSN).

Il Presidente della Regione Emilia-Romagna Stefano Bonaccini, l'Assessore regionale Politiche per la Salute Raffaele Donini e le Organizzazioni sindacali del comparto del SSN, si sono incontrati in data odierna presso la sede dell'Assessorato regionale alle Politiche per la Salute, ad esito del percorso di confronto in merito alla definizione dei criteri per l'allocazione delle risorse che finanziano il trattamento economico accessorio del personale del SSN previste da specifiche disposizioni di legge e alla individuazione degli strumenti utilizzabili per remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale del comparto impegnato nell'emergenza Covid-19 e l'impegno lavorativo profuso.

Premesse

Le parti condividono che l'istituto del confronto regionale, disciplinato dal CCNL sottoscritto il 21.5.2018, rappresenta uno strumento utile al fine di orientare le politiche del personale delle aziende ed enti del SSR verso obiettivi di valorizzazione delle risorse umane e professionali e di miglioramento organizzativo;

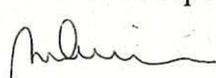
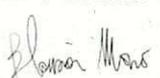
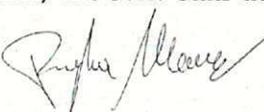
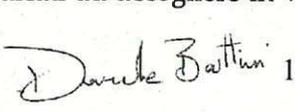
Ad esito del confronto con le Organizzazioni sindacali regionali del comparto Sanità avviato in applicazione del CCNL prima richiamato, le parti hanno sottoscritto, in data 20 novembre 2018, un verbale di accordo sul contenuto delle linee generali di indirizzo regionali alle aziende ed enti del SSR, in seguito formalizzate con la deliberazione della Giunta regionale n. 2278 del 2018;

Si ritiene opportuno aggiornare gli esiti del percorso di confronto in relazione al profondo impatto che l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha prodotto sulle condizioni di lavoro degli operatori del SSR;

Va al riguardo premesso quanto segue:

- l'emergenza epidemiologica da Covid-19, che si è manifestata all'interno della comunità regionale con una particolare diffusione ed intensità, ha determinato in ambito regionale una profonda e generalizzata riorganizzazione delle attività sanitarie ed assistenziali delle aziende sanitarie, la quale ha comportato, in particolare, un significativo incremento dei posti letto delle unità operative di malattie infettive, di terapia intensiva e sub intensiva, la riconversione di interi ospedali o di loro aree, che sono stati dedicati ad accogliere in via






 1



esclusiva pazienti affetti dal contagio e la complessiva riprogrammazione delle ordinarie attività di assistenza, al fine di orientare primariamente il personale e le strutture organizzative verso le attività di cura e prevenzione collegati all'emergenza epidemiologica;

- i processi di riorganizzazione sopra descritti hanno determinato un notevole impatto sulle condizioni di lavoro degli operatori del SSR, con particolare riferimento a quelli impegnati nei reparti Covid e, più in generale, nelle attività di prevenzione, diagnosi e cura collegati alla diffusione del Covid-19, determinando anche la necessità di un'accresciuta presenza lavorativa sul luogo di lavoro;
- il senso di responsabilità e la particolare dedizione al lavoro degli operatori e dei dirigenti ha rappresentato un imprescindibile punto di forza del SSR rispetto alla sua capacità di fronteggiare adeguatamente, come riconosciuto da tutta la comunità regionale, questa difficilissima sfida;

In questo contesto assume quindi rilevanza prioritaria la focalizzazione del confronto sulle materie che consentono di individuare specifici strumenti retributivi, accompagnati dalla individuazione delle relative risorse utilizzabili, diretti a riconoscere e valorizzare la particolare intensità dell'impegno lavorativo degli operatori impegnati direttamente nelle attività di assistenza della collettività regionale e delle loro peculiari condizioni di lavoro;

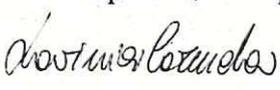
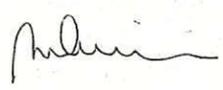
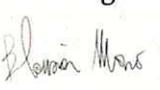
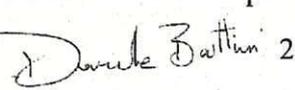
Ritenuto di finalizzare a questo specifico fine le risorse ad oggi disponibili in base alle disposizioni legislative vigenti dirette ad integrare i fondi contrattuali per il finanziamento del trattamento economico accessorio del personale del SSR, nonché di dare adeguata valorizzazione all'istituto delle prestazioni aggiuntive, ovvero delle prestazioni rese dal personale, ad integrazione dell'ordinaria attività istituzionale, a fronte delle esigenze organizzative di natura eccezionale e temporanea derivanti dalla grave emergenza epidemiologica in atto, in coerenza con quanto previsto dalla Giunta regionale con la DGR n. 326 dell'8 aprile 2020 con oggetto "Riconoscimento del maggiore impegno correlato all'emergenza epidemiologica Covid-19, del personale del Servizio Sanitario Regionale;

Le parti prendono positivamente atto che a questo fine la Giunta regionale, in coerenza con i contenuti dell'accordo sottoscritto in data 8 aprile 2020 all'interno delle politiche del Patto per il lavoro, con la deliberazione prima richiamata, ha deciso di consentire alle aziende, nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale, l'utilizzo per la remunerazione delle prestazioni aggiuntive rese dal personale del comparto del SSR di specifiche ed ulteriori risorse, complessivamente pari, per l'anno 2020, a 20 milioni di euro, da ripartire tra le Aziende a seguito di confronto regionale;

Dato atto che ai sensi del CCNL 21.5.2018 costituisce oggetto di confronto regionale la definizione di linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di personale (art. 6, comma 1, lett. d) e la individuazione dei servizi interessati dall'erogazione delle indennità giornaliere di cui all'art. 86, comma 6;

Ritenuto pertanto di esaminare, in sede di confronto, i criteri di allocazione e di utilizzo delle risorse prima indicate, in relazione alla committenza di prestazioni aggiuntive effettuata per le esigenze straordinarie collegate all'emergenza sanitaria in atto;

Nell'ambito del confronto regionale si è inoltre esaminata la disposizioni legislativa, di seguito riportata, che prevede una forma di integrazione delle risorse dei fondi contrattuali per il

      2



finanziamento del trattamento economico accessorio del personale del SSN, in deroga alle disposizioni che ne vincolano l'ammontare complessivo (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017):

- o D.L. 18/2020 (c.d. Cura Italia), art. 1, comma 1:

"1. Per l'anno 2020, allo scopo di incrementare le risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale sanitario dipendente delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale direttamente impiegato nelle attività di contrasto alla emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del COVID-19, i fondi contrattuali per le condizioni di lavoro della dirigenza medica e sanitaria dell'area della sanità e i fondi contrattuali per le condizioni di lavoro e incarichi del personale del comparto sanità sono complessivamente incrementati, per ogni regione e provincia autonoma, in deroga all' articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 , dell'importo indicato per ciascuna di esse nella tabella di cui all'allegato A che costituisce parte integrante del presente decreto".

Dato atto che l'applicazione della disposizione contenuta nel D.L. 18/2020 interessa anche il personale della dirigenza del SSN e che pertanto presso l'Assessorato alle Politiche per la salute è stato attivato specifico tavolo di confronto con le relative Organizzazioni sindacali;

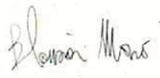
Con riferimento all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.L. 18/2020 si sono condivisi i seguenti elementi di valutazione:

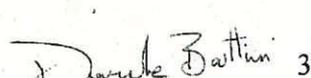
- la disposizione determina, per l'anno 2020, un incremento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dipendente delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, con riferimento a quello direttamente impiegato nelle attività di contrasto alla emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del COVID-19;
- in particolare, le risorse incrementano, per le finalità indicate dalla norma di legge, la disponibilità del fondo contrattuale che finanzia gli istituti collegati alle particolari condizioni di lavoro;
- come emerge dalla tabella A allegata al decreto-legge 18/2020 le risorse complessivamente stanziare per il SSR della Regione Emilia-Romagna ammontano ad euro 18.598.263; al netto di oneri ed IRAP la quota disponibile diventa di euro 13.952.185;

Rilevato che il quadro degli interventi legislativi di urgenza collegati alla predisposizione delle misure straordinarie volte a potenziare il SSN e la sua capacità di fronteggiare efficacemente l'emergenza epidemiologica in atto non si è completamente assestato e che sono quindi possibili ulteriori interventi rispetto a quelli descritti in premessa, dei quali si terrà conto in sede di applicazione di quanto di seguito condiviso;

Tutto ciò premesso, ad esito del percorso di confronto, le parti ritengono di condividere i criteri generali di allocazione delle risorse assegnate alla Regione Emilia-Romagna in base alla disposizione legislativa prima richiamata e delle specifiche ulteriori risorse individuate dalla Giunta regionale per la remunerazione delle prestazioni aggiuntive, nonché i criteri generali relativi alla loro finalizzazione; condividono inoltre l'opportunità di un aggiornamento dei criteri generali per l'individuazione dei servizi aziendali ai fini del riconoscimento delle indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 86, comma 6, del CCNL 21.5.2018, al fine di tenere adeguatamente conto dei profondi mutamenti degli assetti organizzativi aziendali messi in campo per fronteggiare



 3

l'emergenza epidemiologica e dei riflessi che essi hanno comportato sulle condizioni di lavoro degli operatori del SSR;

Ciò in coerenza con l'esigenza prioritaria, nelle more della definizione di una nuova disciplina contrattuale, di offrire una prima e tempestiva risposta alle esigenze di valorizzazione dell'impegno profuso da tutti dipendenti del SSR in questa difficile fase di emergenza, la quale potrà essere garantita attraverso l'adeguata combinazione, a livello aziendale, di diversi strumenti retributivi, anche al fine di tenere conto dei diversi livelli di coinvolgimento e di impegno, quali:

- la remunerazione di prestazioni aggiuntive;
- la corresponsione delle indennità giornaliere per l'attività disagiata prestata in determinati servizi;
- il riconoscimento dei premi collegati agli obiettivi straordinari di *performance* organizzativa definiti a supporto delle azioni programmate per fronteggiare l'emergenza (va infatti rilevato che il sistema retributivo accessorio della premialità correlata alla *performance* consente di rimodulare gli obiettivi in corso d'anno e quindi di individuare, anche in relazione ai provvedimenti legislativi in discussione, una particolare maggiorazione di produttività da destinarsi al personale del ruolo sanitario e non, anche non direttamente coinvolto nella cura ma comunque impegnato nella lotta contro il Covid a vario titolo);

Il livello regionale garantisce i contenuti economici complessivi di cui al presente verbale di confronto.

Criteri di allocazioni delle risorse derivanti dal D.L. 18/2020

- le attività di contrasto alla emergenza epidemiologica, in base agli scenari evolutivi prevedibili, interessano tutte le aziende ed enti del SSR e richiedono il pieno coinvolgimento di tutti i dipendenti delle aziende sanitarie, sia del comparto che della dirigenza;
- con riferimento al personale del comparto del SSR, si ritiene quindi opportuno suddividere queste specifiche risorse tra le diverse aziende, al fine di integrare i fondi contrattuali diretti a retribuire le particolari condizioni di lavoro, in proporzione al personale dipendente in servizio di ciascuna azienda (comparto e dirigenza), e tenendo conto della incidenza del Covid-19 sulla popolazione, così come evidenziato nella seguente tabella:

	COMPARTO	DIRIGENA	TOTALE AZIENDA
BOLOGNA ASL	1.495.038	358.092	1.853.130
FERRARA AO	430.188	108.439	538.627
FERRARA ASL	488.580	104.700	593.280
IMOLA ASL	319.840	70.607	390.447
MODENA AO	663.723	168.268	831.991
MODENA ASL	838.864	200.162	1.039.026
PARMA AO	777.498	148.252	925.750
PARMA ASL	477.137	124.716	601.853
PIACENZA ASL	769.874	155.291	925.165
REGGIO E. ASL	1.252.554	289.905	1.542.459
RIZZOLI AO	217.357	58.069	275.426
ROMAGNA ASL	2.737.720	649.977	3.387.697
S.ORSOLA AO	865.648	181.686	1.047.334

Manfredi

Antonio Corradi *Antonio* *Flaminio* *Massimo* *Raffaele* *Massimo* *Dante Battini 4*

Totale complessivo	11.334.021	2.618.164	13.952.185
---------------------------	-------------------	------------------	-------------------

- si ritiene che la finalizzazione delle risorse disponibili all'interno di ciascuna azienda debba avvenire in coerenza con le previsioni contenute nell'art. 1, comma 1 del D.L. 18/2020, considerando quindi in particolare:
 - a) il maggior impegno effettivamente prestato dal personale dipendente;
 - b) il diretto coinvolgimento in attività di contrasto alla emergenza epidemiologica in essere;
- la definizione di puntuali criteri applicativi ed allocativi sarà definita da ciascuna azienda, nel rispetto dei principi definiti dal presente verbale e nel rispetto dei modelli relazionali con i soggetti sindacali previsti dalla vigente disciplina contrattuale
- in tale contesto si ritiene che, per la durata dell'emergenza sanitaria, il riconoscimento dell'indennità giornaliera di malattie infettive sia definita, a decorrere dal mese di maggio, a livello aziendale in coerenza con i criteri indicati nella specifica sezione del presente verbale;
- in relazione al possibile incremento, con il decreto-legge in corso di predisposizione da parte del Governo, delle risorse stanziate con la norma in esame, le parti condividono di proseguire il confronto regionale per individuare le modalità di ripartizione;

Come già rilevato in premessa, la tematica dei criteri di riparto delle risorse di cui al D.L. 18/2020 sarà esaminata anche nell'ambito del tavolo di confronto regionale con le organizzazioni sindacali del personale della dirigenza del SSR.

Criteri di allocazioni delle risorse utilizzabili per la remunerazione delle prestazioni aggiuntive in relazione alle esigenze straordinarie derivanti dall'emergenza epidemiologica

Come rilevato in premessa la Giunta regionale ha deciso, in coerenza con quanto definito nel verbale dell'8 aprile 2020 all'interno delle politiche del Patto per il Lavoro, di consentire alle aziende sanitarie, nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale, l'utilizzo di specifiche ed ulteriori risorse per la remunerazione delle prestazioni aggiuntive rese dal personale del comparto del SSR, complessivamente pari, per l'anno 2020, a 20 milioni di euro, da ripartire tra le Aziende a seguito di confronto regionale;

Difatti la diffusione del virus ha determinato un rilevante e temporaneo aumento dei fabbisogni di personale ed ha quindi comportato l'esigenza di utilizzare tutte le misure organizzative di natura straordinaria consentite in base alla vigente normativa; tra queste, oltre alle procedure straordinarie di reclutamento introdotte dalla decretazione di urgenza, rientra anche il ricorso all'istituto delle prestazioni aggiuntive;

Sussistono pertanto i presupposti per il ricorso, nel corrente esercizio, fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, a fronte delle esigenze straordinarie e temporanee sopra evidenziate, all'istituto delle prestazioni aggiuntive;

Al riguardo le parti condividono i seguenti criteri di allocazione delle risorse disponibili;

- l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive in relazione alle esigenze di natura straordinaria derivanti dall'emergenza epidemiologica, in base agli scenari evolutivi prevedibili, ha interessato tutte le aziende ed enti del SSR,
- si ritiene pertanto opportuno definire un criterio di riparto tra le diverse aziende in proporzione al personale del comparto in servizio al 31/3/2020
- l'allocazione risulta pertanto definita nei termini indicati dalla seguente tabella:

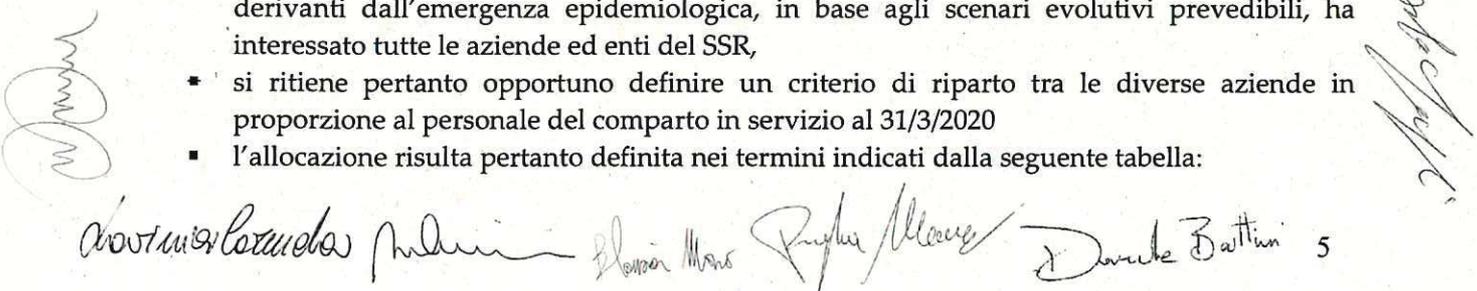

5

TABELLA 2	TOTALE AZIENDA ATTIVITA' AGGIUNTIVA COVID
PIACENZA ASL	1.151.000 €
REGGIO E. ASL	2.162.580 €
PARMA ASL	832.260 €
PARMA AO	1.356.180 €
MODENA AO	1.186.020 €
MODENA ASL	1.498.980 €
ROMAGNA ASL	4.835.880 €
BOLOGNA ASL	2.740.320 €
S.ORSOLA AO	1.586.640 €
RIZZOLI AO	398.400 €
IMOLA ASL	586.200 €
FERRARA AO	779.820 €
FERRARA ASL	885.720 €
Totale complessivo	20.000.000 €

Si condivide infine che, ai soli fini indicati nel presente verbale di confronto, per le prestazioni aggiuntive collegate all'emergenza epidemiologica sia corrisposta una tariffa oraria di € 50.

Aggiornamento dei criteri generali per l'individuazione dei servizi aziendali ai fini del riconoscimento delle indennità per particolari condizioni di lavoro dicui all'art. 86, comma 6

La previsione dell'art. 86, comma 6, come confermato di recente in un chiarimento applicativo di ARAN, consente una certa adattabilità nella relativa applicazione. Infatti il secondo periodo del suddetto comma 6 prevede che: "I servizi elencati nel presente comma sono individuati, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6, dalle Regioni in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti".

L'ARAN ha chiarito che spetta dunque ad ogni singola Regione (fatte salve le procedure di confronto contrattualmente definite) individuare e rimodulare i servizi in parola.

La Giunta regionale con le DGR n. 2278/2018, a seguito di confronto regionale, ha definito, ai fini dell'applicazione della norma contrattuale in esame, i servizi di malattie infettive come quelli preposti alla erogazione di prestazioni diagnostiche e terapeutiche complesse a pazienti con patologie infettive, diffuse e non, a carico di vari organi ed apparati, anche con riferimento alla gestione dell'emergenza-urgenza infettivologia, alla presa in carico del paziente con patologia infettiva cronica e la gestione dell'ospedalizzazione a domicilio.

In relazione alla profonda riorganizzazione dei servizi assistenziali, ed in particolare dell'assistenza ospedaliera, derivante dall'emergenza epidemiologica, in coerenza con la definizione prima riportata, l'indennità in esame, con le scadenze temporale indicate nel paragrafo successivo, compete al personale infermieristico e a quello ad esso assimilato dalla norma contrattuale, anche se non operante in servizi specificatamente definiti di "malattie infettive", qualora lo stesso presti la propria attività nei contesti individuati nella successiva tabella 3 ai punti A. Difatti l'attuale pandemia ha comportato l'allargamento della connotazione di "malattie infettive" a tutte le strutture e servizi in parola, nei quali il personale si trova ad operare a contatto con pazienti affetti da patologia infettiva.

[Handwritten signatures]

Con riferimento al personale che ha operato nei servizi sopra indicati, le aziende valorizzano l'indicazione contenuta nell'art. 86, comma 10, la quale consente, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), di individuare altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera in esame, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.

Indirizzi sulle modalità di riconoscimento economico del maggiore impegno correlato all'emergenza epidemiologica Covid-19, del personale del comparto del SSR

In relazione all'utilizzo degli strumenti retributivi individuati nel presente documento, al fine di favorire la definizione di prassi applicative omogenee tra le diverse aziende, si ritiene opportuno individuare, tenuto conto delle risorse disponibili e in base ad una stima sul numero di operatori coinvolti nei diversi livelli individuati, i parametri di seguito individuati.

Essi potranno essere eventualmente ampliati e dettagliati a livello aziendale, al fine di tenere adeguatamente conto delle specificità locali, attraverso il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali, sulla base dei modelli relazioni previsti dalla disciplina contrattuale.

Premialità collegata alla performance organizzativa e remunerazione dell'attività aggiuntiva

In relazione alle specifiche responsabilità professionali e al diverso livello di coinvolgimento ed impegno nell'affrontare l'emergenza epidemiologica, si individuano i seguenti livelli remunerativi considerativi per l'intero periodo e riferiti, ai soli ed esclusivi fini della quantificazione della quota spettante, al periodo 21 febbraio – 31 marzo 2020

Tabella 3

Livello	Operatori interessati	Premi/attività aggiuntiva
A	<p>Operatori del ruolo sanitario coinvolti nell'assistenza ai pazienti Covid-19 in tutto il percorso assistenziale: reparti Covid/sospetti covid o aree specifiche di reparti dedicate esclusivamente a tali pazienti</p> <p>Operatori che operano nei seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Unità di terapia Intensiva e Sub-Intensiva dedicate a pazienti Covid▪ Reparti di Malattie Infettive, di Pneumologia, Medicine di Urgenza, Pronto Soccorso, Emergenza territoriale <p>Tecnici di laboratorio direttamente coinvolti nella diagnostica virologica Covid 19.</p> <p>I tecnici di radiologia operanti in PS o operanti direttamente nella diagnostica Covid19.</p> <p>Gli infermieri e gli assistenti sanitari dei Dipartimenti di sanità pubblica e dei Dipartimenti di Cure Primarie direttamente coinvolti nella effettuazioni dei tamponi,</p>	€ 1.000

Antonio Corrado *Roberto* *Blanca* *Mano* *Paolo* *Mano* *Daniela Battini 7*

	nelle prestazioni assistenziali domiciliari e nelle strutture socio sanitari dei pazienti Covid.	
A	Operatori socio-sanitari impegnati nei servizi Covid (di cui alla precedente riga)	€ 800
A	Autisti di ambulanza impegnati nei servizi Covid (di cui alla precedente riga)	€ 800
B	Operatori del ruolo sanitario impegnati in reparti non Covid	€ 700
B	Operatori socio-sanitari impegnati in reparti non Covid	€ 500
C	Altri operatori del ruolo tecnico ed operatori del ruolo amministrativo	€ 400

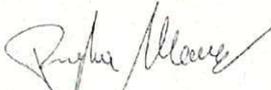
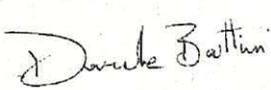
Si definiscono al riguardo i seguenti criteri:

- le quote sopra indicate comprendono, per il personale interessato all'erogazione della relativa indennità, anche il disagio e relativa indennità derivante dall'attività prestata in servizi di malattie infettive, fino al 30 aprile 2020;
- si tiene conto dei giorni di servizio prestati (quindi in caso di turno notturno si considerano svolti due giorni di servizio), così come indicato nella tabella di seguito riportata, con questi elementi di specificazione:
 - il giorno di assenza per malattia da Covid-19 o in quarantena con sorveglianza attiva, si considera come giorno di servizio effettivo;
 - per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale si tiene conto della % dell'orario previsto nel contratto rispetto all'impegno pieno di 36 ore settimanali;
 - per le giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità *smart working* si considera il parametro del 50%;

TABELLA 4	QUOTA A		QUOTA B		QUOTA C
gg lavorati	SAN COVID	OSS/AUTISTI COVID	SAN. NON COVID	OSS NO COVID	TEC. AMM.
>=20	1.000 €	800 €	700 €	500 €	400 €
19	950 €	760 €	665 €	475 €	380 €
18	900 €	720 €	630 €	450 €	360 €
17	850 €	680 €	595 €	425 €	340 €
16	800 €	640 €	560 €	400 €	320 €
15	750 €	600 €	525 €	375 €	300 €
14	700 €	560 €	490 €	350 €	280 €
13	650 €	520 €	455 €	325 €	260 €
12	600 €	480 €	420 €	300 €	240 €







 8

11	550 €	440 €	385 €	275 €	220 €
10	500 €	400 €	350 €	250 €	200 €
9	450 €	360 €	315 €	225 €	180 €
8	400 €	320 €	280 €	200 €	160 €
7	350 €	280 €	245 €	175 €	140 €
6	300 €	240 €	210 €	150 €	120 €

Attribuzione dell'indennità per l'attività prestata nei servizi di malattia infettiva/progettualità

L'erogazione della indennità di malattie infettive per la fase di emergenza avviene, come previsto dalle previsioni contrattuali, per ogni giorno di servizio prestato nei reparti interessati, come individuati nel presente documento (Tabella 3, Livello A), con decorrenza dal 1° maggio 2020 (il relativo disagio, per il periodo precedente, è remunerato attraverso le leva retributiva indicate nel punto precedente, nella tabella che individua il livello retributivo A).

Eventuali integrazioni sono demandate al livello aziendale del sistema delle relazioni sindacali e sono definite entro il mese di maggio del 2020; sono demandati altresì a livello aziendale, nel rispetto delle tempistiche previste dal presente punto, la definizione di progettualità riconducibili alla emergenza sanitaria in atto in relazione alle specificità organizzative delle singole Aziende.

Riconoscimento nell'orario di lavoro dei tempi collegati all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali diretti a prevenire la diffusione dei contagio

Vanno infine considerate alcune implicazioni derivanti dalla emergenza sanitaria in atto rispetto alle modalità di lavoro del personale in servizio nei reparti Covid ed aventi riflesso sull'orario di lavoro, con particolare riferimento al riconoscimento dei tempi di vestizione e di svestizione; al riguardo si condividono i seguenti punti:

- l'utilizzo dei particolari dispositivi di protezione diretti a prevenire il rischio di contagio può comportare una dilatazione dei tempi necessari per l'espletamento delle operazioni di vestizione e svestizione, rispetto a quelli richiesti in condizioni ordinarie e per i quali la vigente disciplina contrattuale ha disciplinato specifiche modalità di riconoscimento;
- si ritiene che, nel particolare contesto delineato dall'emergenza sanitaria, le aziende debbano considerare all'interno dell'orario di lavoro le operazioni in esame, riconoscendo un unico periodo per la fase di svestizione, il quale deve risultare dalle timbrature effettuate.

Letto, approvato e sottoscritto.

Bologna, 30/04/2020

Presidente della Regione Emilia-Romagna



Assessore Politiche per la Salute



FP-C.G.I.L.

Elisabetta Monti *Raffaella Mancini*

C.I.S.L.-FP

Antonio Corbelli *Daniela Battini*

U.I.L.-FPL

Andrea

FIALS

Walter

FSI USAE

Alberto