



**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

ACCORDO

TRA

IL VICE PRESIDENTE E ASSESSORE REGIONALE
ALLA SALUTE POLITICHE SOCIALI E DISABILITA'
DELEGATO ALLA PROTEZIONE CIVILE

E

LE OO.SS. DELL'AREA DEL COMPARTO
SULL'ATTRIBUZIONE DELLE

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI

ESERCIZIO 2022

PREMESSE

In data 31 dicembre 2021 è venuta a scadere l'intesa regionale sulle risorse finanziarie aggiuntive del personale del Comparto del SSR sottoscritta il 26 luglio 2021 tra l'Assessore regionale alla Salute, politiche sociali e disabilità, cooperazione sociale e terzo settore e le OO.SS. del comparto, approvata con provvedimento giuntale n. 1344 del 3.9.2021.

In data 7 marzo 2022, nelle more della trattazione complessiva delle risorse aggiuntive regionali, è stato sottoscritto, tra l'Assessore regionale alla Salute, politiche sociali e disabilità, cooperazione sociale e terzo settore e le OO.SS. del comparto, l'accordo stralcio, approvato con deliberazione della giunta regionale n.319 dell'11 marzo 2022 nel quale le parti, hanno confermato la necessità di valorizzare le condizioni di complessità lavorativa legate all'assistenza nelle strutture sanitarie, richiamando, al riguardo, le linee progettuali già presenti nel precedente accordo, ed in particolare:

1. "complessità assistenziale e continuità dei servizi";
2. "personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria".

ESERCIZIO 2022

La Regione, confermando le finalità perseguite negli ultimi esercizi, intende finalizzare le risorse regionali aggiuntive ad incremento dei fondi aziendali di premialità e fasce, per la valorizzazione di progettualità di carattere qualitativo - in presenza di situazioni di persistente criticità, complessità lavorativa, particolari condizioni o carichi di lavoro - e/o quantitativo coerenti con gli obiettivi strategici regionali che producano un miglioramento a livello di sistema, anche in aggiunta agli strumenti ordinariamente previsti.

Per l'esercizio 2022, le parti, condividono, confermandole, le linee progettuali di interesse regionale di cui all'accordo stralcio del 7 marzo 2022.

Inoltre, in continuità con gli accordi sulle risorse regionali aggiuntive degli anni 2020 e 2021, le parti concordano che, per una parte del corrente anno, stante la proroga dello stato emergenziale al 31 marzo 2022 così come disposto dal decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, nonché la variabilità e imprevedibilità dell'andamento pandemico, tali risorse possano essere utilizzate a livello regionale per valorizzazione l'impegno diretto alla gestione sanitaria della pandemia da Covid-19 da parte del personale direttamente impiegato nelle predette attività, compresa la campagna vaccinale secondo le indicazioni che verranno fornite a livello nazionale.

Le risorse regionali oggetto del presente accordo potranno essere, altresì, finalizzate all'incentivazione di ulteriori obiettivi diretti al raggiungimento dei livelli adeguati di erogazione dei servizi, a soddisfacimento dei livelli essenziali di assistenza, a garanzia della continuità dei servizi ed alle attività collegate all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (d'ora in poi PNRR) e allo sviluppo/revisione di reti cliniche e percorsi diagnostici e terapeutici, anche interaziendali.

Anche per l'anno in corso le parti ritengono, con particolare riferimento alle aziende sanitarie universitarie, che le risorse attribuite con il presente accordo, siano ridistribuite all'interno delle singole realtà aziendali, per il corrente esercizio e comunque fino alla completa attuazione dell'atto aziendale che ne determina la riorganizzazione, utilizzando criteri di proporzionalità utili a garantire, per le singole realtà confluite nelle aziende interessate, i livelli di trattamento accessorio in godimento prima del processo di unificazione in modo tale da facilitarne gradualmente l'unificazione.

L'integrazione finanziaria di risorse regionali aggiuntive per il 2022 alle Aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale da parte della Regione Friuli Venezia Giulia, nell'ambito della propria autonomia e responsabilità finanziaria attribuita in materia di sanità, trova specifico fondamento giuridico e riferimento normativo nelle seguenti fonti legislative e contrattuali:

- art. 13, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.e.i.;
- art. 3, comma 12, lettera a) del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124 e s.m.e.i.;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto sanità (articolo 17 CCNL 22.05.1997, richiamato dall'articolo 38, comma 3, lettera a) CCNL 07.04.1999, articolo 30 CCNL 19.04.2004, articolo 9, CCNL 10.04.2008, articolo 8, CCNL 31.07.2009 e da ultimo art. 81 CCNL 21.05.2018;
- Sezione di controllo per il FVG - deliberazione n. 20/PAR del 19 settembre 2018 in base alla quale le risorse aggiuntive regionali rappresentano risorse ad incremento variabile del fondo premialità e fasce di cui all'art.81 del CCNL 21.5.2018, e pertanto non sono soggette all'applicazione dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

La presente intesa definisce le finalità, gli obiettivi cui correlare le risorse regionali aggiuntive e le quote assegnate ai singoli enti del SSR.

Finalità

Il finanziamento complessivamente messo a disposizione dalla Regione per il 2022, in linea con quanto già previsto nelle intese precedenti, sarà destinato e vincolato al perseguimento delle seguenti finalità:

- valorizzare il personale coinvolto in progettualità ulteriori e coerenti con la programmazione regionale, di norma diversificate rispetto agli obiettivi annuali incentivati con le risorse del fondo di "premialità e fasce";
- rafforzare, in coerenza con le disposizioni nazionali che definiscono flussi procedurali legati alla performance, la correlazione tra i compensi incentivanti ed il grado di raggiungimento dei risultati, anche attraverso l'utilizzo di indicatori oggettivi; in quanto parte variabile del fondo "premialità e fasce", anche le risorse regionali aggiuntive soggiacciono ai medesimi principi che si ritiene utile richiamare:
 - ✓ nella definizione degli obiettivi RAR deve essere seguita la medesima metodologia aziendale adottata per l'individuazione degli obiettivi di budget;
 - ✓ il riconoscimento degli incentivi, alla luce della specifica *ratio* che li connota, deve avvenire in modo selettivo e nel rispetto dei criteri volti a premiare il merito, tenendo conto dell'effettivo apporto partecipativo e qualitativo dei dipendenti coinvolti nelle diverse progettualità.

Ammontare delle risorse finanziarie disponibili

Per l'esercizio 2022, la Regione Friuli Venezia Giulia, quale finanziamento da destinare al personale del comparto del SSR, mette a disposizione l'importo complessivo di **€ 16.048.531,76** al netto di qualsiasi onere. Il suddetto importo, al netto delle risorse dedicate alle progettualità "complessità assistenziale e continuità dei servizi" e "personale a disposizione dei corsi di laurea sanitaria" assegnate sulla base della spesa storica, sarà ripartito tra gli enti del SSR proporzionalmente alla consistenza numerica del personale del comparto SSR alla data del 31 gennaio 2022, esclusi gli straordinari.

La distribuzione complessiva delle risorse regionali aggiuntive messe a disposizione per il 2022 è quantificata nella tabella in calce al presente accordo.

La distribuzione delle risorse è comprensiva, altresì, delle quote relative al personale in utilizzo presso la Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità che sono attribuite all'azienda di appartenenza. Il riconoscimento di tali quote al personale interessato potrà avvenire previa comunicazione da parte della Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità che ne definirà obiettivi, importo e destinatari.

IMPIEGO DELLE RISORSE ESERCIZIO 2022

Obiettivi strategici prioritari regionali

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, le parti condividono di destinare le risorse regionali aggiuntive complessivamente disponibili per i **seguenti obiettivi di interesse regionale:**

1. COMPLESSITA' ASSISTENZIALE E CONTINUITA' DEI SERVIZI

Le parti concordano che l'istituto delle RAR costituisce uno strumento premiale e di valorizzazione del personale che si trova ad operare in particolari situazioni di complessità lavorativa a garanzia della continuità dei servizi, in presenza di una conclamata difficoltà di reclutamento del personale sanitario, derivante non solo dalla carenza di professionisti, quanto da una programmazione non adeguata e da una sempre minore attrattività del servizio sanitario regionale.

In particolare, la presente progettualità riguarda, non esclusivamente, le figure professionali già destinatarie delle scelte operate in favore del "disagio" dagli accordi precedenti, fatto salvo quanto stabilito dalle parti nel verbale di intesa di data 19.09.2018 di integrazione dell'accordo risorse regionali aggiuntive del personale del comparto del 15.02.2018, ai sensi dell'articolo dall'articolo 86, comma 9, del CCNL 21.05.2018.

A tal riguardo, le parti confermano le progettualità volte ad incentivare il disagio derivante dalla organizzazione del lavoro in turni al fine di garantire l'attività assistenziale e la continuità dei servizi valorizzando il personale che opera in tali situazioni in turni articolati sia sulle 12 ore sia sulle 24 ore.

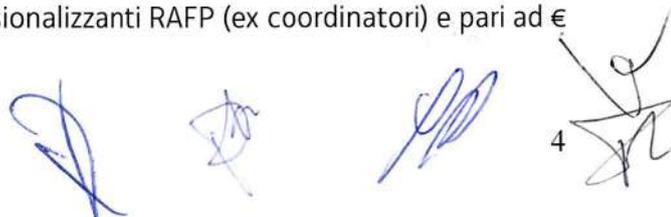
Le parti condividono, altresì, che le progettualità in questione possano prevedere indicatori anche mensili che consentano verifiche periodiche, idonee a riscontrare il raggiungimento ed a certificare i risultati raggiunti, consentendo tempestivamente l'erogazione dei benefici economici correlati.

L'importo complessivo per la presente linea progettuale ammonta ad **€ 8.364.540,00** al netto di qualsiasi onere e viene distribuito sulla base della spesa storica sostenuta dagli Enti del SSR come riportata nella tabella in calce.

2. PERSONALE A DISPOSIZIONE DEI CORSI DI LAUREA AREA SANITARIA

Relativamente al personale distaccato presso i corsi di laurea area sanitaria, le parti richiamano la DGR n. 1609 del 22.10.2021 di approvazione dello Schema di protocollo d'intesa per la formazione delle classi dei corsi di laurea e dei corsi di laurea magistrale delle professioni sanitarie, sottoscritto definitivamente in data 18.11.2021.

Le parti confermano i benefici economici complessivi riconosciuti dai precedenti accordi regionali sulle risorse aggiuntive in termini di tetti annui di retribuzione accessoria che si ricordano essere pari ad € 8.000,00 per i responsabili delle attività formative professionalizzanti RAFP (ex coordinatori) e pari ad € 7.000,00 per i tutor didattici (ex tutor di 1° livello).



4

I tetti retributivi sopra definiti assorbono l'intero trattamento accessorio definito ora dagli articoli 80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL 21.05.2018.

Le aziende dovranno tenere conto dei tetti retributivi sopra indicati ed il differenziale tra gli istituti contrattuali attribuiti o da attribuire ai tutor didattici e ai RAFP (incarico di organizzazione, incarico di funzione, tutoraggio insegnamento intra-orario, lavoro straordinario, produttività aziendale) dovrà essere correlato a specifiche progettualità, da individuarsi a livello aziendale sentita l'Università, prevedendosi indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le parti condividono, altresì, che le progettualità in questione prevedano indicatori anche mensili che consentano verifiche periodiche, idonee a riscontrare il raggiungimento ed a certificare i risultati raggiunti, consentendo tempestivamente l'erogazione dei benefici economici correlati.

Per quanto riguarda l'incentivo assegnato al personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria gli importi sono quantificati sulla base della spesa comunicata dalle aziende ed enti del SSR.

L'importo complessivo per la presente linea progettuale ammonta ad **€ 325.354,00** al netto di qualsiasi onere e viene distribuito sulla base della spesa storica sostenuta dagli Enti del SSR come riportata nella tabella in calce.

3. EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19

Nonostante la cessazione dello stato di emergenza, a decorrere dal 1° aprile 2022, in assenza di previsioni certe in merito all'andamento epidemiologico, anche a causa della possibile insorgenza di nuove varianti, persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da COVID-19.

Le parti concordano, quindi, di assegnare le risorse regionali aggiuntive anche al fine di incentivare i professionisti direttamente impiegati nelle attività di contrasto all'emergenza pandemica determinata dal diffondersi del COVID-19 e/o coinvolto nelle attività volte al contenimento e alla gestione dell'emergenza diretta e indiretta nonché coinvolto nella campagna vaccinale.

Rientrano nella presente progettualità l'effettuazione di turni/ore aggiuntivi svolti nel periodo dell'emergenza sanitaria ed i maggiori carichi di lavoro derivanti anche dalla sostituzione di personale assente in quarantena/isolamento o sospeso dal servizio ai sensi dell'art.4 del del D.L 1 aprile 2021, n. 44 convertito con legge 28 maggio 2021, n. 76.

Il personale che abbia partecipato anche indirettamente o che abbia fornito supporto nella gestione dell'emergenza è valorizzato sulla base di specifiche progettualità definite a livello aziendale a valere sull'anno in corso. Tali progettualità devono indicare i beneficiari e gli importi assegnati, che andranno corrisposti nel rispetto di modalità tali da non configurare situazioni di irreversibilità e/o di distribuzione indistinta.

4. PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – MISSIONE 6

Con deliberazione giunta n.550 del 22 aprile 2022 è stato approvato in via definitiva il piano operativo regionale relativo alla missione 6 del PNRR.

La Missione 6 si articola a livello regionale in due componenti ed è focalizzata su due filoni di attività e relativi obiettivi:

- la Componente 1 ha l'obiettivo di rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie all'attivazione e al potenziamento di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità



5

e gli Ospedali di Comunità), rafforzando l'assistenza domiciliare, lo sviluppo della telemedicina e una più efficace integrazione con tutti i servizi sociosanitari;

- la Componente 2 comprende, invece, misure volte al rinnovamento e all'ammodernamento delle strutture tecnologiche e digitali esistenti, al potenziamento e alla diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE) ed una migliore capacità di erogazione e monitoraggio dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) da realizzare anche attraverso il potenziamento dei flussi informativi sanitari. Inoltre, rilevanti risorse sono destinate anche alla ricerca scientifica e a rafforzare le competenze e il capitale umano del Servizio Sanitario Nazionale (SSN).

In tale contesto le parti convengono di dare impulso allo sviluppo di modelli organizzativi/assistenziali, di cura e riabilitazione per la presa in carico territoriale dei pazienti fragili, anche in continuità con i setting per acuti. La progettualità si articola in una o più tra le seguenti aree di intervento:

- a) Telemedicina/teleassistenza a supporto di pazienti con patologie croniche;
- b) Infermieristica di comunità;
- c) Digitalizzazione ;
- d) Centrale Operativa 116117 e Centrali operative territoriali;
- e) Lavori/investimenti.

Il personale interessato è valorizzato sulla base di specifiche progettualità definite a livello aziendale a valere sull'anno in corso. Tali progettualità devono indicare i beneficiari e gli importi assegnati, che andranno corrisposti nel rispetto di modalità tali da non configurare situazioni di irreversibilità e/o di distribuzione indistinta.

5. SVILUPPO/REVISIONE DI RETI CLINICHE E PERCORSI DIAGNOSTICI E TERAPEUTICI, ANCHE INTERAZIENDALI

In tale contesto le parti convengono di dare impulso allo sviluppo di modelli organizzativi orientati al potenziamento della rete ospedaliera regionale e all'integrazione comunitaria nell'ottica dell'integrazione multi-professionale e multidisciplinare e di semplificazione.

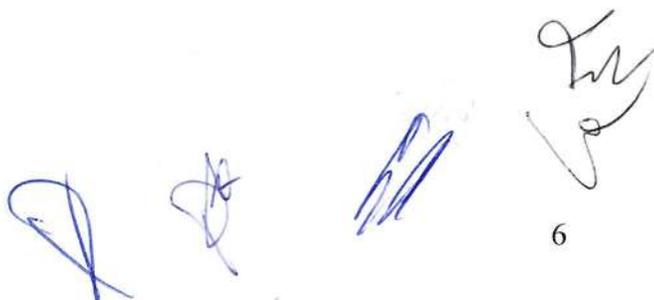
La presente progettualità può articolarsi in una o entrambe le seguenti aree di intervento:

- a) Reti tempo-dipendenti;
- b) Sviluppo di strumenti di integrazioni regionali e/o aziendali tra cui ad es. percorsi diagnostico terapeutici assistenziali, percorsi di diagnostica di laboratorio nella medicina di precisione, altro.

6. AVVIO DEI NUOVI SISTEMI GESTIONALI

I progetti di rinnovo degli applicativi software regionali comportano significative ricadute sui processi e sulle organizzazioni aziendali e richiedono un considerevole impegno da parte del personale nelle attività di supporto all'analisi, verifica e avviamento anche di nuove funzionalità dei sistemi quali, a titolo esemplificativo:

- Sistema informativo gestione economica finanziaria, economato, magazzino e farmacia;
- Sistema informativo del personale;
- Sistema informativo della formazione;
- Sistema informativo per l'assistenza territoriale.



6

7. ALTRE PROGETTUALITA' – SEDI CON CRITICITA', MARGINALI E POCO ATTRATTIVE/ TURNI AGGIUNTIVI

Nella presente linea progettuale rientrano progetti quali-quantitativi rivolti ad incentivare il personale che presta servizio o che accetta di prestare servizio/essere assegnato presso strutture ritenute critiche, marginali e poco attrattive, secondo criteri da definirsi tra le parti in sede di accordo integrativo aziendale.

Nella progettualità in questione rientrano, altresì, i turni aggiuntivi svolti dal personale in situazioni di carenza organica derivante, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dall'assenza di personale a vario titolo, dalla necessità di sostituzione di personale dimissionario nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento.

ALTRE TEMATICHE – SERVIZIO REGIONALE DI ELISOCORSO

Anche per il 2022 resta confermato il progetto "servizio regionale di elisoccorso" che trova specifica fonte di finanziamento nelle spese sovraziendali (linea n. 25) giusta DGR n. 321 dell'11.3.2022.

L'importo all'uopo destinato - pari ad € 381.000,00 - rappresenta il budget massimo disponibile "vincolato" per tale progettualità ed è da considerarsi aggiuntivo rispetto alle risorse regionali stanziare per il 2022.

Parimenti, si conferma l'importo dell'incentivo destinato al personale del comparto previsto dall'accordo risorse regionali aggiuntive del 15.02.2018, da riconoscersi al personale direttamente dedicato all'attività di volo.

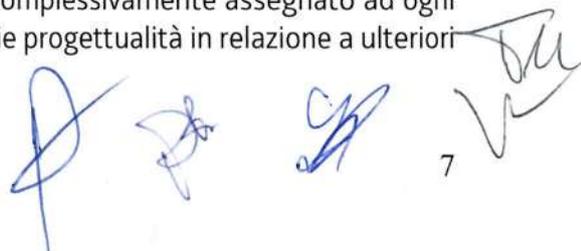
RIEPILOGO RIPARTIZIONE DELLE RISORSE ESERCIZIO 2022

Riepilogando, le risorse aggiuntive storicamente disponibili pari ad **€ 16.048.531,76** al netto di qualsiasi onere sono distribuite tra le progettualità e per gli importi che seguono:

- 1) **€ 8.364.540,00** al netto di qualsiasi onere per il progetto "complessità assistenziale e continuità dei servizi";
- 2) **€ 325.354,00** al netto di qualsiasi onere per il progetto "personale a disposizione dei corsi di laurea area sanitaria";
- 3) **€ 7.358.637,76** al netto di qualsiasi onere per i progetti "emergenza sanitaria da covid-19", "piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) – missione 6", "sviluppo/revisione di percorsi diagnostici e terapeutici, anche interaziendali", "avvio dei nuovi sistemi gestionali" e "altre progettualità – sedi con criticità, marginali e poco attrattive/turni aggiuntivi"

MODALITA' DI IMPIEGO DELLE RISORSE

1. Le risorse regionali aggiuntive dovranno essere utilizzate per l'incentivazione degli obiettivi di interesse regionale come sopra individuati.
2. Gli importi indicati al punto precedente relativi alle diverse progettualità rappresentano una mera stima rispetto al fabbisogno 2022. Resta inteso che l'importo complessivamente assegnato ad ogni singola Azienda può essere utilizzato in misura diversa tra le varie progettualità in relazione a ulteriori e diverse necessità che dovessero intervenire.



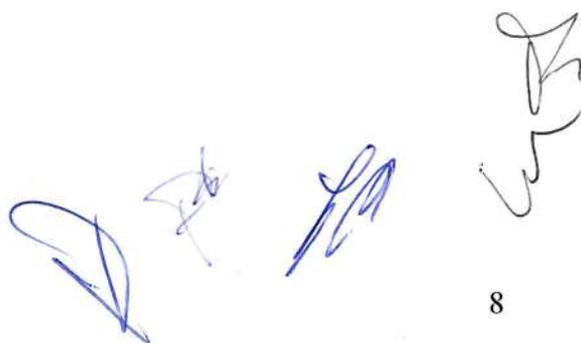
7

3. Le parti, in coerenza con i pareri di varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, ricordano che la stipula dei contratti integrativi aziendali in applicazione del presente accordo deve perfezionarsi entro l'anno corrente, in ossequio ai principi della preventiva adozione dell'atto di costituzione del fondo e relativa certificazione da parte del Collegio sindacale oltre che della preventiva assegnazione degli obiettivi. La mancata sottoscrizione dell'accordo integrativo entro il 31 dicembre 2022 comporta la restituzione delle risorse alla Regione.
4. Le parti richiamano la necessità che le risorse regionali aggiuntive messe a disposizione con il presente accordo vengano utilizzate dalle aziende ed enti del SSR nel loro ammontare complessivo; eventuali somme che dovessero residuare rientrano nella disponibilità della Regione.
5. L'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali sarà oggetto di specifica rendicontazione da parte degli Enti del SSR secondo modalità definite dalla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità dirette ad effettuare un'analisi in ordine al loro impiego; le risultanze definitive saranno approvate e rendicontate da ciascuna Azienda unitamente al Bilancio di esercizio.
6. Le risorse aggiuntive seguono le regole previste per la produttività nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali sulle relazioni sindacali. Al personale interessato devono essere resi noti gli obiettivi assegnati.
7. È ammessa l'erogazione di acconti in base a stati di avanzamento o al raggiungimento di obiettivi intermedi secondo le modalità previste dai contratti integrativi aziendali. La liquidazione a saldo è subordinata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli organi aziendali a ciò deputati.
8. Ad esclusione dell'obiettivo "complessità assistenziale e continuità dei servizi", compresi i richiami in servizio, i turni aggiuntivi ed i cambi turno comunque denominati, per le restanti progettualità del presente accordo gli Enti del SSR potranno remunerare a ciascun dipendente nell'anno un massimo di 90 ore o, in alternativa, un importo non superiore ad € 3.600 lordi. Si rimandano alla contrattazione decentrata ulteriori valutazioni.

DISPOSIZIONE FINALE

Relativamente alle Aziende ed Enti del SSR interessati da processi di riorganizzazione non realizzati in via definitiva rispetto alle funzioni e attività da trasferire, la quantificazione di risorse regionali aggiuntive ripartita secondo i criteri utilizzati è da ritenersi provvisoria.

Conseguentemente, la conclusione dei processi di trasferimento delle funzioni comporta il trasferimento di risorse da un'Azienda o Ente all'altro/a secondo gli importi spettanti al personale interessato. Tali trasferimenti devono risultare da certificazione congiunta fra le Aziende ed Enti interessati e di cui dovrà essere data comunicazione alla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità.



Palmanova, 29 giugno 2022

Il Vice Presidente e Assessore alla Salute,
Politiche Sociali e disabilità delegato alla
Protezione civile

Dott. Riccardo Riccardi



Le OO.SS.

CISL FP Uil
FP CGIL
UIL FPL
FIALS



DISTRIBUZIONE RAR COMPARTO 2022

AZIENDA	PERSONALE A DISPOSIZIONE DEI CDL	COMPLESSITA' ASSISTENZIALE E CONTINUITA' DEI SERVIZI	ALTRE PROGETTUALITA'	TOTALE
ARCS	-	93.000,00	65.319,87	158.319,87
ASFO	38.865,00	1.492.271,00	1.342.588,38	2.873.724,38
ASU FC	148.409,00	4.050.114,00	3.192.288,55	7.390.811,55
ASU GI	132.730,00	2.285.036,00	2.284.430,46	4.702.196,46
IRCCS BURLO	-	315.419,00	253.776,57	569.195,57
IRCCS CRO	5.350,00	128.700,00	220.233,93	354.283,93
TOTALE	325.354,00	8.364.540,00	7.358.637,76	16.048.531,76

 CISE FP
 FP COIC
 BIL PPL
 FIALS
 R



Palmanova (UD), 29/06/2022

NOTA A VERBALE ACCORDO RAR COMPARTO 2022

Le scriventi **OO.SS.** nel prendere atto dell'introduzione su richiesta di parte sindacale di ulteriori progettualità (*nello specifico obiettivo n. 7*), ribadiscono quanto già comunicato in presenza ovvero l'assoluta importanza di aumentare l'importo complessivo delle Risorse Aggiuntive Regionali. Un tanto, non solo per dar seguito alla nuova/e progettualità, ma per la situazione contingente relativa:

- *al numero importante di personale di diverse aree che si dimette;*
- *al personale sospeso o contagiato;*
- *alla riapertura in atto di reparti covid;*
- *alla pianificazione del piano ferie estive;*
- *alle difficoltà a reperire personale dell'area sanitaria (infermieri, ostetriche, assistenti sanitari, tecnici di laboratorio, tecnici di radiologia e ulteriori profili).*

Per le motivazioni elencate il personale in servizio per far fronte alle criticità e garantire la continuità assistenziale e dei servizi, sarà inevitabilmente sempre più esposto a svolgere turni aggiuntivi e orario di lavoro straordinario, oltre a non aver garantito le giornate di riposo.

FP CGIL

(O. Olivo) PER

CISL FP

(N. Cannarsa)

UIL FPL

(S. Bressan)

PALMANOVA, 29/6/2022**Nota a verbale**

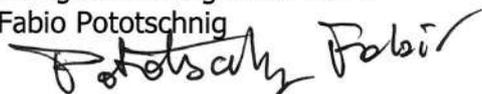
La FIALS sottoscrive l'accordo RAR 2022 per il personale del comparto Sanità con nota a verbale parte integrante dell'accordo stesso, con la quale evidenzia e chiede alla Regione FVG, visto anche il recente aumento dei casi di positività derivanti per lo più dall'insorgenza di nuove varianti dell'epidemia, di prevedere un maggior finanziamento che consenta alle Aziende di garantire a tutti gli operatori coinvolti nell'assistenza e cura dei pazienti Covid+, oltre alle indennità di malattie infettive contrattualmente previste, anche un adeguato riconoscimento economico per il disagio che gli stessi continuano a vivere.

Rileviamo che nelle Aziende Regionali vengono richiesti sistematicamente al personale turni/ore aggiuntive e la nostra richiesta di togliere il limite previsto nell'accordo regionale RAR 2021 (90 ore) non è finalizzato a far lavorare di più il personale, anzi, laddove c'è una carenza di personale chiediamo maggiori assunzioni, ma è per evitare quanto accaduto lo scorso anno, dove su richiesta dell'Azienda alcuni operatori hanno superato le 90 ore previste e proprio a causa di questo limite le ore eccedenti non sono state loro pagate come orario aggiuntivo e riteniamo doveroso che chi lavora dev'essere pagato.

La gran parte delle RAR va a finanziare attività aggiuntiva, quindi a carattere quantitativo, riteniamo positivo il richiamo alla realizzazione di progettualità qualitative che ricordiamo erano già possibili con gli accordi degli anni precedenti, ma ben sappiamo che nella realtà dei fatti, per raggiungere gli obiettivi, le Aziende chiedono prevalentemente al personale più ore lavoro, auspichiamo che laddove ci siano delle vere e proprie criticità, complessità lavorative ed elevati carichi di lavoro, come ad esempio nei pronto soccorso, ma non solo, si preveda anche un riconoscimento qualitativo e non solo quantitativo.

Il Segretario Regionale FIALS

Fabio Pototschnig



Il Dirigente Sindacale FIALS

Dino Roggi

