



**Ipotesi di ACCORDO**  
**Progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2023 –**  
**per il personale del Comparto**

In data 1 settembre 2023, la Delegazione di Parte Datoriale, la RSU e le OOSS del Comparto sottoscrivono la seguente ipotesi di accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2023.

**LE PARTI**

**Premesso che:**

- la Delegazione di Parte Pubblica della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia e le Organizzazioni Sindacali Regionali del Comparto della Sanità Pubblica hanno sottoscritto l'accordo Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2023 - per il personale del Comparto della Sanità Pubblica, approvato con DGR 8 agosto 2023, n. 860;
- il suddetto accordo disciplina modalità e termini di realizzazione dei progetti relativi alle risorse in parola, prevedendo in particolare che i progetti vengano declinati a livello aziendale con le Rappresentanze Sindacali Aziendali e che, dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, siano immediatamente efficaci e non necessitino di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare;
- nell'accordo sono individuate le aree di intervento – macro obiettivi di interesse regionale, con i relativi indicatori ed indirizzi per la valutazione – per gli Enti SSR;
- nel medesimo accordo è precisato che le Aziende individuino nell'ambito delle sopradette aree di attività, a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale il personale, in servizio nel 2023 e coinvolto nel progetto già all'atto di validazione del nucleo di valutazione;
- il cronoprogramma comune a tutti i macro obiettivi del citato accordo è il seguente:
  - entro il mese di settembre 2023: validazione dei progetti e verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali del positivo andamento dei progetti;
  - entro il 31 dicembre 2023: conclusione dei progetti;
  - entro febbraio 2023: valutazione esito finale da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali;
- le RAR 2023, da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo della Premialità, sono destinate all'anno di competenza e non si consolidano;
- le quote sono così definite:

**a) Quota annua per l'anno 2023:**

Area	Quota pro capite
Professionisti della salute e funzionari	Euro 800,00
Assistenti	Euro 745,00
Operatori e personale di supporto	Euro 656,00



**b) emergenza riferita a carenza di personale:**

- 1) Al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione, operante su turni articolati sulle 24 ore (h 24), è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di euro 227,00=;
- 2) Al restante personale operante su turni articolati sulle 24 ore (h 24) è riconosciuta una quota aggiuntiva di euro 227,00=;
- 3) al personale di cui al punto 1), se operante su turni articolati sulle 12 ore o comunque non operante sulle 24 ore secondo le modalità sopra esplicata, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di euro 100,00=.

E' prevista una previa verifica aziendale entro il 31 gennaio 2024 dell'impatto economico, anche al fine di consentire alla Regione di definire la destinazione di eventuali residui.

**SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO**

**Art. 1**  
**Progetti RAR 2023**

I progetti per l'erogazione delle RAR sono quelli indicati nell'allegata *Scheda*, coinvolgono tutte le strutture, i servizi e gli uffici e tutto il personale del Comparto SSN dipendente della Fondazione e si collocano all'interno delle Aree di Intervento – Macro Obiettivi previsti nelle *Linee Generali di indirizzo regionali*. I progetti costituiscono l'esito di un percorso condiviso, volto a realizzare la partecipazione attiva di tutto il personale del Comparto della Presidenza, delle Direzioni, nonché dei Dipartimenti e delle strutture afferenti alle Aree Clinica, Ricerca e Amministrativa previste dal vigente POAS.

Il Referente di ogni progetto dovrà provvedere a:

- a) ripartire il carico di lavoro tra tutti i partecipanti;
- b) assicurare il coordinamento;
- c) valutare gli stati di avanzamento al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi in base al cronoprogramma;
- d) predisporre, in coincidenza con la verifica finale, una relazione nella quale viene rappresentato lo stato di completamento dei progetti al 31.12.2023 e il relativo raggiungimento degli obiettivi, indicando l'apporto fornito dai partecipanti.

**ARTICOLO 2**  
**Criteri di calcolo della quota**

Il calcolo della quota spettante sarà effettuata, tra l'altro, in base alle giornate di effettiva presenza in servizio, anche in modalità di lavoro agile; è considerata presenza:

Tipologia di assenza:	Calcolo della quota:
congedo obbligatorio per maternità (compresa interdizione anticipata)	quota intera



ferie e festività di cui all'art 49 del vigente CCNL	quota intera
permessi sindacali	quota intera
infortuni sul lavoro	quota intera

Tale elencazione è tassativa e non può essere derogata o integrata in sede di contrattazione decentrata.

Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

La quota complessiva ai dipendenti coinvolti già in fase di validazione del nucleo di valutazione, viene erogata sulla base di un coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2023.

Risultano pertanto:

inclusi i dipendenti assunti entro il 01/07/2023, sono invece esclusi i dipendenti assunti dopo il 1° luglio o coloro che cesseranno prima di aver maturato i 6 mesi, anche se già assunti e coinvolti in fase di validazione da parte del Nucleo di valutazione). Alla data della validazione del nucleo i soggetti devono essere in servizio.

La corresponsione delle quote RAR avviene proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo e ai giorni utili di presenza secondo i criteri sopradetti.

Al personale part-time, la quota pro-capite e, laddove prevista, la quota aggiuntiva, saranno corrisposte in funzione della percentuale del rapporto di lavoro in essere.

I dipendenti che partecipano a più progetti riceveranno un ogni caso una sola quota economica, collegata al progetto che ha ricevuto la valutazione più favorevole.

### ARTICOLO 3 Cronoprogramma

Entro il mese di settembre 2023: predisposizione dei progetti, verifica del positivo andamento, loro validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni Aziendale, nonché pagamento della prima quota pro capite delle RAR 2023, corrispondente al 50% dell'importo al netto della quota aggiuntiva (a consuntivo in unica soluzione). In fase di erogazione dell'acconto non si terrà conto di coloro che al 31/8/2023 non avranno maturato già sei mesi di presenza in servizio, rinviando la valutazione all'erogazione del saldo.

Entro il 31/12/2023: conclusione dei progetti con successiva predisposizione di idonea relazione (entro il 15/01/2024) nella quale ogni referente di progetto darà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto dato dai singoli partecipanti, con specifico riferimento ai singoli indicatori riportati nella Scheda progetti.

Erogazione entro il 29 febbraio 2024 del saldo RAR 2023 comprensivo delle quote aggiuntive se spettanti, previa verifica dell'esito finale dei progetti da parte del Nucleo di valutazione.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si rimanda alle Linee Generali di indirizzo regionale sopra citate e ai Contratti Collettivi Integrativi Aziendali vigenti, salvo diverse disposizioni di legge.

Resta inteso che qualsiasi ulteriore integrazione in merito da parte di Regione Lombardia sarà debitamente integrata nell'accordo definitivo.

Letto, confermato e sottoscritto



Milano, l'settembre 2023

**Parte datoriale**

dott. Vincenzo Petronella – Direttore Amministrativo

*Presidente Delegazione di Parte Datoriale*

dott. Antonio Triarico – Direttore Sanitario

dott. Gabriele Mario Perotti – Direttore medico di presidio

dott.ssa Silvia Sansone – Direttore s.c. Gestione e sviluppo RU

dott. Pierangelo Spada – Direttore s.c. DPS

dott. Paolo Bonacci – Resp. Settore giuridico, s.c. GSRU

avv. Giorgia Napolitano – s.c. Affari generali e legali

COGNOME E NOME	FIRMA
Antonacci Giulia	
Balbi Marina	
Bertoldi Martina	
Blumetti Giuseppina	
Capolla Chiara Federica Roberta	
Condorelli Antonio	
Di Luglio Angela	
Dimo Floriana	
Evangelista Alberto	
Favata Vito	
Ganci Dario	
Grasso Angela	
Lanzilotti Luca	
Messana Giovanni	
Motta Valerio	
Navarra Immacolata	



Nicolao Fabiano	
Rampello Nicolò Nuccio	
Salvatori Daniela	
Scaranello Massimiliano Piero	
Zanellati Fabio	

OSS Territoriali:

COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
FIALS Conf.S.A.L.	
FSI-USAE	
NURSIND	
NURSING UP	

## Area di Intervento - Macro Obiettivo 4 - Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di tecnologie digitali innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi/tecnici, amministrativi/tecnicici, ivi compresa la cartella clinica formalizzata;

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	Indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento AL 12/09/2023	avanzamento al 31/12/2023
1	digitalizzazione processo microorganismi sentinella	L'efficacia nella segnalazione dei microrganismi sentinella ricopre un'importanza locale nella cura e prevenzione delle persone accessibili da parte di tutto il personale coinvolto e di alert che evidenziano le criticità di alcune situazioni, diviene quindi essenziale.	Obiettivo del progetto è quello di digitalizzare in Carella Clinica Elettronica (CCE) il flusso operativo legato alla rilevazione dei microrganismi sentinella, arricchendo il processo con funzionalità aggiuntive di alert, mail a tutti gli stakeholder e reportistica automatica di tutti gli eventi. La base di partenza è la modulistica cartacea in uso attualmente presso i reparti INT.	s.c. Sistemi Informativi	Tutte le strutture di dirigenza e reparti di area clinica, s.c. Direzione Medica di Presidio, Laboratori di area Clinica, s.c. Sistemi informativi.	Definizione del progetto e flusso operativo in CCE.			

## Area di Intervento - Macro Obiettivo 5 - Sviluppo di progetti legati all' implementazione delle funzioni amministrative/logistiche anche in applicazione dei nuovi POAS;

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	Indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento AL 12/09/2023	avanzamento al 31/12/2023
2	Progetto database eccellenze	Le funzioni amministrative di un IRCCS oncologico necessitano di un sistema informatico digitalizzato che supporti i processi di riconoscimento all'eccellenza nazionale e internazionale, nonché il percorso di sviluppo delle competenze professionali nel contesto di programmi e reti cliniche o organizzative.	Istituire un data base delle "cariche e riconoscimenti d'eccellenza" presenti in INT, utilizzabili per le finalità di Certificazione e Accreditamento qualitativo; Riconoscimento IRCCS e Valorizzazione del personale.	s.c. Qualità e Risk Management	Personale della Dirigenza e del Comparto (esclusa Piramide) di tutte le strutture della Fondazione, solo se in possesso di cariche e riconoscimenti di cariche e riconoscimenti d'eccellenza.	Progettazione e realizzazione della fase pilota; Survey on line di alimentazione del data base; Report con mappatura delle eccellenze.			

## Area di intervento - Macro Obiettivo 8 - Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	Indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento AL 12/09/2023	avanzamento al 31/12/2023
3	Progetto per la prevenzione delle aggressioni sul luogo di lavoro	Le aggressioni e gli atti di violenza nei confronti degli operatori sono un fenomeno in crescita che, oltre a deteriorare le condizioni di lavoro e la qualità della sicurezza delle cure, risulta un vero e proprio rischio lavoristico da contrastare. Al fine di eliminare o quantomeno ridurre tale condizione risulta fondamentale consolidare la procedura già in essere in Fondazione in merito alla gestione degli atti di violenza e divulgare/Prevedendo una campagna di comunicazione diretta ai personale	Conoscenza da parte degli operatori dell'iter disposto in Fondazione (comprensivo delle misure di prevenzione e protezione aziendali adottate) e acquisizione di strategie comportamentali che consentano di valutare e gestire gli atti di violenza	Servizio Prevenzione e Protezione	Personale della Dirigenza e del Comparto (esclusa Piramide) di tutte le strutture della Fondazione	Revisione della procedura a seguito delle migliorie apportate; predisposizione ed erogazione di appositi formattivi con superamento del corso in modalità FAD in merito alla tematica in oggetto			
4	Progetto Gender Equality plan	L'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) e la formazione del GEP al personale dell'Istituto. Il piano è diventato requisito per l'utilizzazione dell'impatto della ricerca Horizon Europe, a partire dai bandi 2022. Il GEP della raccolta di ulteriori proposte per il 2022; la sua diffusione e comprensione è stata oggetto di attraverso un questionario. un'indagine pilota condotta nel 2022 sul personale della Fondazione raccoglierà fondazione dell'area ricerca che ha fornito alcune indicazioni in informazioni sulla conoscenza e merito alle modalità di diffusione e fruizione dello stesso. lettura del documento GEP e verrà aggiorname L'aggiornamento del GEP, inteso come monitoraggio continuo delle attività e revisione dello stesso, costituisce requisito fondamentale, per una ottimale gestione nel promuovere la parità di genere. Il monitoraggio della compilazione avverrà tramite la mail di conferma di avvenuto in invio. Al termine del processo è prevista una fase di analisi dei dati raccolti	s.c. Gestione e sviluppo risorse umane- Direzione Scientifica	Personale della Dirigenza e del Comparto (esclusa Piramide) di tutte le strutture della Fondazione	1) Pubblicazione della versione aggiornata del GEP sul sito della Fondazione 2) Aggiornamento del questionario e compilazione dello stesso sulla piattaforma 3) Diffusione del questionario				