

Ipotesi di ACCORDO

Progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2023 –
per il personale della Dirigenza medica, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa.

In data 31 luglio 2023, la Delegazione di Parte Datoriale e le OOSS delle aree dirigenziali sottoscrivono la seguente ipotesi di accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2023.

LE PARTI

Premesso che:

- In data 12/07/2023 la Delegazione di Parte Pubblica della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza area Sanità e delle Funzioni locali hanno sottoscritto l'accordo Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2023 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 delle Direzioni aziendali e del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali del positivo andamento dei progetti;
 - entro il 31 dicembre 2023: conclusione dei progetti;
 - entro febbraio 2024: 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.

La quota annua per l'anno 2023 è fissata in euro 1.100 alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP.

Al personale della Dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta una ulteriore quota annua pari ad € 173,00 alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP.

Ai fini dell'erogazione è fatta salva la verifica dell'ammissibilità della spesa con le disposizioni normative e contrattuali.

È 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.

3 ✓ P. A. R. COLOMBOS.
ANAAO. *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*



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 dipendente della dirigenza di tutti i ruoli 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 dirigente 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 ai vigenti CCNL delle aree dirigenziali	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 dirigente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

Ogni progetto obiettivo aziendale, connesso alle aree di intervento, viene valorizzato economicamente e la quota non verrà erogata ai dipendenti assunti dopo il primo agosto 2023.

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.

Up

2



Fondazione IRCCS
Istituto Nazionale dei Tumori

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

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.

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, 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, 31 agosto 2023

Delegazione di Parte Datoriale

dott. Vincenzo Petronella – Direttore Amministrativo
Presidente Delegazione di Parte Datoriale

V. Petronella

Antonio Triarico

Gabriele Mario Perotti

Silvia Sansone

Pierangelo Spada

Direttore Sanitario – dott. Antonio Triarico

Direttore Medico di Presidio - dott. Gabriele Mario Perotti

Direttore s.c. Gestione e Sviluppo RU - dott.ssa Silvia Sansone

Direttore s.c. DPS – dott. Pierangelo Spada

Responsabile settore giuridico s.c. GSRU – dott. Paolo Bonacci

Paolo Bonacci

Delegazione OO.SS.

d.ssa Eutilia Conte – Fed. CISL Medici COSIME

E. Conte

d.ssa Laura Frigerio – SNR-FASSID

L. Frigerio

d.ssa Margherita Galassi - FASSID-Area SINAFO Lombardia

M. Galassi

dott. Edward Haeusler - AAROI-EMAC

E. Haeusler

dott. Massimo Falsitta – CIMO-FESMED

M. Falsitta

Dott. M. Falsitta

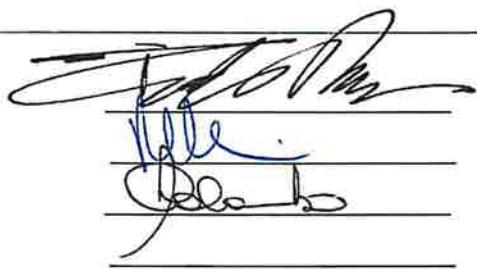
R. Zerbini

D. Coloreos.
ANAAO

M. Testa

3

dott. Paolo Radice – CGIL



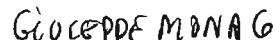
d.ssa Roberta Ruggeri – ANAAO ASSOMED

d.ssa Sarah Colombo (supplente ANAAO ASSOMED)

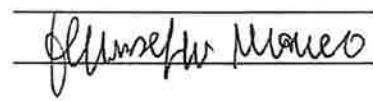
d.ssa Martina Amini (supplente AAROI-EMAC)

Rappresentanti Territoriali - Dirigenza Medica

Sergio De Chiara - CGIL FP Medici

Fed. CISL Medici 

FM aderente UIL FPL



Roberto Langella – FASSID-Area SINAFO Lombardia

Luigi Presenti – CIMO-FESMED

Andrea Patriarca - AAROI-EMAC

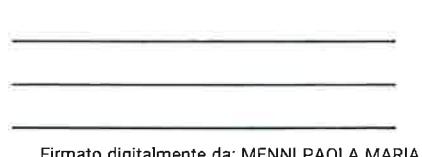
Stefano Magnone - ANAAO ASSOMED

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI



Rappresentanti Territoriali - Dirigenza Sanitaria

Alberto Evangelista - CGIL FP



Firmato digitalmente da: MENNI PAOLA MARIA
Data: 15/09/2023 07:46:14

CISL

Enrico Ronchi - UIL FPL

FEDIRETS (DIREL, DIRER, DIRER-SIDI RSS e

FIALS ADTS) (ex CIDA) 

Federazione dei Dirigenti e Direttivi – Enti Territoriali e Sanità:

Fabio Zanellati – FEDIRETS (Area DIREL)

ANAAO ASSOMED, FASSID



Rappresentanti Territoriali - Dirigenza PTA

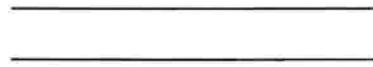
Alberto Evangelista - FP CGIL



CISL FP 



UIL FPL



Anna Maria Segatori - FEDIR-FEDIRETS



DIREL

PROGETTI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2023 PER IL PERSONALE DELLE AREE DIRIGENZIALI



Area di Intervento - Macro Obiettivo 5 - Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di innovazioni digitali innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi e tecnici con particolare attenzione anche alla cybersecurity

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento
1	Digitalizzazione processo microorganismi sentinella	L'efficacia nella segnalazione dei microorganismi sentinella ricopre un'importanza fondamentale nella cura e prevenzione delle persone accessibili da parte di tutto il personale coinvolto e di chi che confermano le criticità di alcune situazioni, diverse quindi essenziali.	Obiettivo del progetto è quello di digitalizzare in Carea la Clinica Elettronica (CCE) il flusso operativo legato alla rilevazione dei microorganismi sentinella, arricchendo il processo con funzionalità aggiuntive di alert, mail a tutti gli stakeholder e reportistica automatica di tutti gli eventi caricate in uso attualmente presso i reparti INT.	s c. Sistemi Informativi	Tutte le strutture di degenera e reparti d'area clinica, s.c. Direzione Medica di Presidio, laboratori di area clinica, s.c. Sistemi Informativi, Ruoli e figure coinvolte: dirigenti medici, infermieri, tecnici sanitari di laboratorio biomedico, personale tecnico ed amministrativo della s.c.	Definizione del progetto e flusso operativo in CCE	Attivazione della nuova modalità di operatività in CCE presso le strutture di degenera e reparti di area clinica	al 12/09/2023 ≥ 55%
2	Progetto conflitto di interessi nella ricerca	Il conflitto di interesse (CDI) è una condizione in cui il ricercatore e il clinico, ma anche il personale dirigente coinvolto a vario titolo, possono trovarsi durante lo svolgimento dell'attività di ricerca e assistenza. Suppone di ricostruire i vari aspetti e i rischi consone di dichiararlo correttamente in tutti i contesti in cui è necessario, utilizzando gli strumenti opportuni per gestirlo in trasparenza. Fornire uno strumento online di facile accesso e gestione può aiutare il personale dirigente nella dichiarazione e nell'aggiornamento del proprio CDI.	1)Programmare e pubblicare un corso di formazione "eFAD" su "Conflitto di interesse nella ricerca scientifica" ed organizzarlo 2) Raccolgere le dichiarazioni di CDI dei dirigenti coinvoluti mediante il modulo online (MyAliseo)	s c. Affari generali e Scientifici - Direzione Legale - Direzione Scienifica	Tutti i dirigenti della Fondazione avendo titolo	Indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento
3	Progetto database eccellenze	L'obiettivo è quello di raccogliere i maggiori numeri di dichiarazioni CDI da parte del personale dirigente INR, attraverso l'apposita pagina inserita nel portale MyAliseo, a cui tutti i dipendenti possono accedere. Le informazioni necessarie per il corretto riconoscimento (o CDI e gli strumenti utili per la sua gestione in trasparenza sono diffuse tramite un corso FAD che illustra anche il modulo di dichiarazione online e le modalità di accesso alla pagina.	Istituire un database delle cariche e riconoscimenti di eccellenza, presenti in INR, utilizzabili per le finalità di certificazione e accreditamento qualitativo; Riconoscimento IRCCSE e Valorizzazione del personale.	s c. Qualità e Risk Management	Personale della Difesa e del Comparto (esclusa Piemonte); di tutte le strutture della Fondazione, solo se nella Survey on line di finalizzazione del database di base; Report con mappatura delle eccellenze.	Progettazione e realizzazione della fase piloti; Survey on line di alimentazione del database di base; Report con mappatura delle eccellenze.	Realizzazione delle fasi pianificate	al 31/12/2023

Area di Intervento - Macro Obiettivo 7 - Sviluppo di progetti legati alla programmazione e gestione amministrativa/giuridica/tecniche/sanitaria quali ad esempio: gestione magazzino, progetto sicurezza, riqualificazione mappe mezzi dell'emergenza.

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento
1		Le funzioni amministrative di un IRCCS oncologico necessitano di un sistema informativo 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 database delle cariche e riconoscimenti di eccellenza, presenti in INR, utilizzabili per le finalità di certificazione e accreditamento qualitativo; Riconoscimento IRCCSE e Valorizzazione del personale.		Personale della Difesa e del Comparto (esclusa Piemonte); di tutte le strutture della Fondazione, solo se nella Survey on line di finalizzazione del database di base; Report con mappatura delle eccellenze.	Progettazione e realizzazione della fase piloti; Survey on line di alimentazione del database di base; Report con mappatura delle eccellenze.		
2								

Area di intervento - Macro Obiettivo 9 - 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	avanzamento
								al 12/09/2023	al 31/12/2023
1	Progetto per la prevenzione delle aggressioni sul luogo di lavoro	<p>Le aggressioni, a fatti 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 lavorativo da contrattare. Al fine di eliminare o quanto meno ridurre tale condizione risulta fondamentale consolidare la progettura già in essere in Fondazione in merito alla gestione degli atti di violenza e divulgare prevedendo una campagna di comunicazione diretta ai personale</p>	<p>Conoscenza da parte degli operatori dell'iter disposto in Fondazione [comprensione delle misure di prevenzione e protezione aziendali; adottate e acquisizione di strumenti tecnici che consentano di valutare e gestire gli atti di violenza]</p>	Servizio Prevenzione e Prezisione	<p>Personale della Direzione e del Comparto (esclusa Piramide) di tutte le strutture della Fondazione</p>	<p>Revisione delle procedure a seguito delle migliorie apportate;</p> <p>Predisposizione ed erogazione di apposito corso in modalità AD in merito alla tematica in oggetto</p>	<p>Pubblicazione delle procedure a seguito delle migliorie apportate;</p> <p>Partecipazione all'attività di formazione con superamento del test di verifica</p>		
5	Progetto Gender Equality Plan	<p>L'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) e la formazione dei personale sul contenuti del piano è diventata requisito indispensabile per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, a partire dai bandi 2022. Il GEP della Fondazione è stato redatto e pubblicato sul sito web aziendale nel lettore del documento della GEP e verrà un'indagine pilota condotta nel 2022 sul personale della Fondazione tramite una mail con indicazioni in int ad una piattaforma informatica.</p> <p>Il monitoraggio della compilazione e fruizione dello stesso avverrà tramite la mail di conferma dell'effettuamento del GEP, intesa come monitoraggio continuo delle attività e revisione dello stesso, costituisce requisito fondamentale per una ottimale gestione nel promuovere la parità di genere attraverso cambiamenti sia a livello istituzionale che culturale.</p>	<p>Diffusione della versione aggiornata del GEP al personale dell'Istituto. Valutazione dell'impatto della conoscenza del GEP, nonché raccolta di ulteriori proposte per il suo continuo miglioramento attraverso un questionario indirizzabile per l'accoglienza di chi non ha ancora partecipato.</p> <p>Il monitoraggio della conoscenza e dell'adattamento del documento della GEP e verrà un'indagine pilota condotta nel 2022 sul personale della Fondazione tramite una mail con indicazioni in int ad una piattaforma informatica.</p>	S.C. Gestione C umane - Direzione Scientifica	<p>Personale della Direzione e del Comparto (esclusa Piramide) di tutte le strutture della Fondazione</p>	<p>1) Pubblicazione della versione aggiornata del GEP sul sito della Fondazione;</p> <p>2) Aggiornamento del questionario e allegamento dello stesso sulla piattaforma di Diffusione del questionario</p>	<p>Compilazione del questionario</p>		

Firmato digitalmente da: MENNI PAOLA MARIA
Data: 15/09/2023 07:46:49