



**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 agosto 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.

  
D.A. COLOMBO S. ANAAS



## 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:

- ripartire il carico di lavoro tra tutti i partecipanti;
- assicurare il coordinamento;
- valutare gli stati di avanzamento al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi in base al cronoprogramma;
- 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

F

—

ANAAO

ANAAO



### 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*

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


#### Delegazione OO.SS.

d.ssa Eutilia Conte – Fed. CISL Medici COSIME

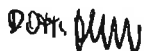
d.ssa Laura Frigerio – SNR-FASSID

d.ssa Margherita Galassi - FASSID-Area SINAFO Lombardia

dott. Edward Haeusler - AAROI-EMAC

dott. Massimo Falsitta – CIMO-FESMED

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_







  
ANAO

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 *GIUSEPPE MONAG*

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

CISL

Enrico Ronchi - UIL FPL

FEDIRETS (DIREL, DIRER, DIRER-SIDIRSS e

FIALS ADTS) (ex CIDA) *PAOLA MANNI*

Federazione dei Dirigenti e Direttivi – Enti Territoriali e Sanità:

Fabio Zanellati – FEDIRETS (Area DIREL)

ANAAO ASSOMED, FASSID

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

**Rappresentanti Territoriali - Dirigenza PTA**

Alberto Evangelista - FP CGIL

CISL FP *GIUSEPPE MONAG*

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 AL 12/09/2023	avanzamento al 31/12/2023
1	Digitizzazione processo microorganismi sentinella	L'efficacia nella segnalazione dei microorganismi sentinella ricopre un'importanza locale nella cura e prevenzione delle persone assistite, disporre quindi di strumenti condivisi, velocemente accessibili da parte di tutto il personale coinvolto e di altri che evidenzino le criticità di alcune situazioni, diviene quindi essenziale.	Obiettivo del progetto è quello di digitalizzare in Carelia 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. La base di partenza è la modulistica cartacea in uso attualmente presso i reparti INT.	S.c. Sistemi Informativi	Tutte le strutture di degenza 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. Attivazione della nuova modalità operativa in CCE presso le strutture di degenza e reparti di area clinica.	≥ 95%		

Area di intervento - Macro Obiettivo 7 - Sviluppo di progetti legati alla programmazione e gestione amministrativa/giuridica/clinica/sanitaria quali ad esempio: gestione magazzino, progetto sicurezza, rivisitazione mappa mezzi dell'emergenza, gestione/programmazione gare, procedure assunzionali, area accoglienza utenti, informatizzazione dei processi.

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 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. Sapere riconoscere i vari aspetti e i rischi consente 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 "FAD" su "Conflitto di interesse nella ricerca scientifica" ed erogarlo 2) Pacco di gestione delle dichiarazioni di CDI dei dirigenti coinvolti mediante il modulo online (MyAliseo)	S.c. Affari generali e legali - Direzione Scientifica	Tutti i dirigenti della Fondazione aventi titolo	1) Presentazione del Corso FAD e diffusione 2) Conclusione del corso e compilazione delle dichiarazioni di CDI su modulo online (MyAliseo)	1) Corso FAD predisposto ed erogato 2) Partecipazione al corso FAD con superamento dello stesso e corretta compilazione del modulo		
3	Progetto database eccellenze	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 i percorsi di sviluppo delle competenze professionali nel contesto di programmi e reti cliniche o organizzative.	Istituire un data base delle carriere e riconoscimenti "di eccellenza" presenti in INT, utilizzabili per le finalità di Certificazione e Accredimento qualificativo; Riconoscimento IRCCS e Valorizzazione del personale	S.c. Qualità e Risk Management	Personale della Direzione e del Comparto (seconda Piramide) di tutte le strutture della Fondazione, solo se nella condizione di poter certificare il possesso di cariche e riconoscimenti di eccellenza; in caso contrario (assenza di cariche e riconoscimenti di eccellenza) la compilazione della survey non rileva	Progettazione e realizzazione della fase pilota: Survey on line di implementazione dei dati base; Report con mappatura delle eccellenze	Realizzazione delle fasi pianificate		

  
  
  
  
COAGLIOS  
ANNA  
U.D.A.  
MAGGIORANI



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	reference/i	strutture coinvolte	indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento Al 12/09/2023	avanzamento al 31/12/2023
4	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 innovativo 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 divulgarla prevedendo una campagna di comunicazione diretta al personale	Conoscenza da parte degli operatori dell'iter disposto in Fondazione (comprensione 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 migliori esperienze riportate; predisposizione ed erogazione di apposito corso in modalità FAD in merito alla tematica in oggetto	Publicazione della procedura; Definizione corso Partecipazione all'attività formativa con superamento del test di verifica		
5	Progetto Gender Equality plan	L'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) e la formazione del personale sui contenuti del piano è divenuto 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 nell'ottobre 2022; la sua diffusione e comprensione è stata oggetto di un'indagine pilota condotta nel 2022 sul personale della Fondazione dell'area ricerca che ha fornito alcune indicazioni in merito alle modalità di diffusione e fruizione dello stesso. 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 attraverso cambiamenti sia a livello istituzionale che culturale.	Diffusione della versione aggiornata del GEP al personale dell'Istituto Volontariamente dell'impatto della conoscenza del GEP, nonché raccolta di ulteriori proposte per il suo continuo miglioramento attraverso un questionario. Il questionario raccoglieva informazioni sulla conoscenza e l'attività del documento GEP e verrà inviato a tutto il personale della Fondazione tramite una mail con un link ad una piattaforma informatica. Il monitoraggio della compilazione avverrà tramite la mail di conferma inviata al personale. 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 allegamento dello stesso sulla piattaforma 3) Diffusione del questionario	Compilazione del questionario		

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