



Ipotesi di ACCORDO

Progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2022 – per il personale della Dirigenza medica, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa.

In data 31 agosto 2022, 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 2022.

LE PARTI

Premesso che:

- In data 25/07/2022 la Delegazione di Parte Pubblica della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza SSN hanno sottoscritto l'accordo Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali - Anno 2022 approvato con DGR n. 6873 del 2/8/2022;
- 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 2022 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 2022: validazione dei progetti e verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali del positivo andamento dei progetti;
 - entro il 31 dicembre 2022: conclusione dei progetti;
 - entro febbraio 2023: valutazione esito finale da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali;
- le RAR 2022, 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:

La quota annua per l'anno 2022 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.



SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO

Art. 1 Progetti RAR 2022

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 31.12.2022 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; è considerata presenza:

Tipologia di assenza:	Calcolo della quota:
congedo obbligatorio per maternità	quota intera
ferie, recupero ore e riposi compensativi	quota intera
permessi sindacali	quota intera
infortuni sul lavoro	quota intera
permessi retribuiti	quota intera
smart working/ lavoro agile	quota intera
malattia Covid19, qualora tale informazione sia riscontrabile dall'Amministrazione	quota intera

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 2022.

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



ARTICOLO 3 Cronoprogramma

Entro il mese di settembre 2022: 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 2022, corrispondente al 60% dell'importo.

Entro il 31/12/2022: conclusione dei progetti con successiva predisposizione di idonea relazione (entro il 20/01/2023) 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 28 febbraio 2023 del saldo RAR 2022, 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.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 31 agosto 2022

La Delegazione di 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. Risorse umane e R.s.

dott. Pierangelo Spada – Direttore s.c. SITRA

Le OO.SS. della Dirigenza

Dirigenza medica e sanitaria

d.ssa Laura Frigerio – SNR-FASSID

d.ssa Margherita Galassi - FASSID-Area SINAFO Lombardia

dott. Edward Haeusler - AAROI-EMAC

dott. Massimo Falsitta – CIMO-FESMED

dott. Paolo Radice – CGIL

d.ssa Roberta Ruggeri – ANAAO ASSOMED



d.ssa Sarah Colombo (supplente ANAAO ASSOMED) _____

d.ssa Martina Amini (supplente AAROI-EMAC) _____

Sergio De Chiara - CGIL FP Medici _____

Fed. CISL Medici COSIME _____

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 _____

Alberto Evangelista - CGIL FP _____

CISL FPS COSIADI _____

Enrico Ronchi - UIL FPL _____

FEDIRETS (DIREL, DIRER, DIRER-SIDIRSS e

FIALS ADTS) (ex CIDA) _____

ANAAO ASSOMED, FASSID _____

Dirigenza PTA

Alberto Evangelista - FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

Anna Maria Segatori - FEDIR-FEDIRETS _____

Federazione dei Dirigenti e Direttivi – Enti Territoriali e Sanità:

Fabio Zanellati – FEDIRETS (Area DIREL) _____



d.ssa Sarah Colombo (supplente ANAAO ASSOMED)

d.ssa Martina Amini (supplente AAROI-EMAC)

Sergio De Chiara - CGIL FP Medici

Fed. CISL Medici COSIME

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

Alberto Evangelista - CGIL FP

CISL FPS COSIADI

Enrico Ronchi - UIL FPL

FEDIRETS (DIREL, DIRER, DIRER-SIDIRSS e

FIALS ADTS) (ex CIDA)

ANAAO ASSOMED, FASSID

Dirigenza PTA

Alberto Evangelista - FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

Anna Maria Segatori - FEDIR-FEDIRETS

Firmato digitalmente da: MENNI PAOLA MARIA
Data: 01/09/2022 21:46:41

Federazione dei Dirigenti e Direttivi – Enti Territoriali e Sanità:

Fabio Zanellati – FEDIRETS (Area DIREL)



Macro Obiettivo 5 - Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di innovazioni digitali in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi/tecnici

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento al 31/12/2022
1	Gestione amministrativa delle attività afferenti alla DMP	Nel corso del 2022 sarà implementato l'aggiornamento del sistema informatizzato di gestione delle attività del medico competente: l'introduzione del nuovo sistema prevederà un periodo di coesistenza con il sistema attuale, ed una fase di migrazione organizzativa.	Affiancamento e supporto al Medico competente nelle attività di migrazione al nuovo sistema di gestione della medicina del lavoro	Medico competente	Uff.Tutela salute dipendenti	Definizione delle nuove funzionalità prodromiche al futuro aggiornamento del sistema completata entro il 31.12.2022	100%	
2	Gestione amministrativa delle attività afferenti alla DMP	Nonostante la digitalizzazione della cartella clinica, il sistema di archiviazione attualmente in uso c/o INT non consente di garantire l'integrità delle cartelle cliniche, soprattutto a causa delle frequenti movimentazioni. Nel corso del 2023 la DMP intende modificare la strategia archivistica al fine di identificare meglio la documentazione che compone le cartelle cliniche e separare gli episodi di ricovero.	Mappatura delle azioni propedeutiche al cambiamento della strategia di archivistica in uso	Direttore Medico di Presidio e referenti di settore	Tutto le aree amministrative afferenti alla DMP	Presenza mappatura completa entro il 31.12.2022	100%	Predisposizione di un calendario condiviso circa le attività propedeutiche utili al cambiamento descritto entro il 31.12.2022

Macro Obiettivo 6 - Progetti con approccio "One Health" per assicurare globalmente la protezione e la promozione della salute, con visione intersettoriale e attività di integrazione tra i professionisti del sistema e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder per una gestione efficace, efficiente e coordinata

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento al 31/12/2022
3	Attività di preparazione, condivisione e diffusione e successiva ottimizzazione del Gender Equality Plan istituzionale e sensibilizzazione al tema della Medicina di Genere	Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti presso cui si svolge attività di ricerca e gli istituti di educazione superiore, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) e la formazione del personale sui contenuti del GEP è divenuto requisito indispensabile per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, a partire dai bandi 2022.	Un documento sulla parità di genere deve affrontare la questione sia sul piano organizzativo e delle politiche aziendali, che include una visione di genere nella pratica medica (medicina di genere) e nella ricerca scientifica, nella consapevolezza che le terapie e la presa in carico del paziente così come la costruzione di un solido protocollo di ricerca – anche preclinico – non possono prescindere dalla considerazione del tema. L'obiettivo prevede la preparazione del GEP, la sua diffusione al personale dell'istituto e, limitatamente a quello dell'area ricerca, la valutazione dell'impatto del GEP e il suo continuo miglioramento.	Direttore Scientifico e Direttori/Responsabili di Struttura dei Dipartimenti di Ricerca	Direzione Scientifica / Dipartimenti di Ricerca/SC RU	Preparazione del documento GEP e diffusione al personale entro settembre 2022; partecipazione al questionario di valutazione e proposte di miglioramento del documento entro 31/12/22		
4	Valutazione dello stato di salute dell'organizzazione aziendale	L'emergenza scatenata da COVID 19 ha reso ancora più evidente la necessità di rivalutare il grado di soddisfazione e motivazione dei lavoratori mediante specifica indagine . Solo con una fotografia chiara in merito alla percezione che il personale ha rispetto al proprio lavoro, è possibile intraprendere una serie di azioni mirate volte a migliorare i fattori che a vario titolo possono incidere sulla soddisfazione del lavoratore	Somministrazione di un secondo e peculiare questionario di approfondimento (a supporto di un primo strumento di indagine) ed elaborazione degli esiti	RSPP	Lavoratori di tutte le strutture della Fondazione	Acquisire un campione rappresentativo pari almeno al 70% dei Lavoratori in forza finalizzato alla rilevazione di dati soggettivi di approfondimento per la misurazione di specifiche variabili		

Macro Obiettivo 7 - Implementazione delle funzioni amministrative/logistiche quali ad esempio: gestione magazzino, progetto sicurezza, rivotazione mappa mezzi dell'emergenza, gestione/programmazione gare, informatizzazione dei processi

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento al 30/11/2022
5	Informatizzazione dei processi	Aggiornamento del sistema di gestione documentale/protocollo informatico	Aggiornamento del sistema di gestione documentale/protocollo informatico - piattaforma multibrowser, compatibile Win10 e rilascio di nuove funzionalità (libro firma, integrazione Albo Pretorio, nuova interfaccia utente, ecc.)	Direttore Amministrativo / Direttore s.c. Affari Generali e Legali/Direttore ICT	Presidenza / Consiglio di Amministrazione / Direzione Strategica / Strutture di staff e di line	a) incontri finalizzati all'aggiornamento sistema protocollo (analisi situazione attuale e nuove funzionalità, definizione di modalità e tempiistiche di attuazione, etc.) - entro agosto 2022 b) formazione del personale delle direzioni/strutture coinvolte - entro settembre 2022 c) rilascio nuovo ambiente in produzione - entro ottobre 2022	100%	

Macro Obiettivo 8 - Progetti legati al contrasto dell'emergenza da Covid-19 nonché allo sviluppo dei piani vaccinali

n.	area di attività	contesto e motivazioni	obiettivo specifico	referente/i	strutture coinvolte	indicatore di riferimento	valore atteso	avanzamento al 30/11/2022
6	Mappatura delle competenze e dei fabbisogni per la pandemia da SARS-cov-2	L'andamento epidemiologico della pandemia da Sars-cov-2 evidenzia che permane il rischio di fasi pandemiche, considerata la velocità di mutazione del virus Sars-cov-2. In questo contesto risulta opportuno che ogni operatore abbia conoscenza del ruolo che andrà a ricoprire durante la pandemia. Risulta pertanto necessario conoscere il livello di competenza dei personale, come indice di fabbisogno formativo per il Piano di Formazione	Mappare le competenze percepite dal personale tramite: definizione del sistema informativo tra strutture e settore formazione; progettazione dello strumento di autovalutazione della competenze acquisite con la formazione e/o con l'esercizio; autovalutazione individuale del personale INT	Direttore s.c. SQFP	Tutte le strutture INT Personale del comparto e dirigenza	a) definizione progetto al 30/09/2022 a) progetto con metodi e strumenti b) autovalutazione del personale	22	

