



*[Handwritten signature]*

4

**Ipotesi di ACCORDO**  
**Progetti relativi alle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2022 –**  
**per il personale del Comparto**

In data 31 agosto 2022, 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 2022.

**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 2022 - per il personale del Comparto della Sanità Pubblica, 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:

**Quota annua per l'anno 2022:**

Categoria	Quota pro capite	Quota una tantum
D/Ds	Euro 725,00	Euro 75,00
C	Euro 670,00	Euro 75,00
B/Bs	Euro 581,00	Euro 75,00
A	Euro 540,00	Euro 75,00

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



### Emergenza infermieristica e altro personale sanitario:

1. Al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione, operante su 3 turni articolati sulle 24 ore individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità in data 21/5/2018 e dai contratti integrativi aziendali, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di euro 227,00;
2. Al restante personale operante su 3 turni articolati sulle 24 ore individuato secondo le modalità previste dal CCNL Comparto Sanità in data 21/5/2018 e dai contratti integrativi aziendali, riconosciuta una quota aggiuntiva di euro 227,00;
3. Al personale di cui al punto 1 non operante sulle 24 ore secondo le modalità sopra esplicitate, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di euro 100,00.

### 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 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 31.12.2022 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
assenze di cui all'art. 43 CCNL 21 maggio 2018	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 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 2022

Risultano pertanto:

- inclusi i dipendenti assunti entro il 01/07/2022,
- esclusi i dipendenti assunti dopo il 1° luglio
- esclusi tutti coloro che cesseranno il servizio prima di aver maturato i 6 mesi, anche - se già assunti e coinvolti in fase di validazione da parte del Nucleo di valutazione.

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 in ogni caso una sola quota economica, collegata al progetto che ha ricevuto la valutazione più favorevole.

### 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 al netto di una tantum e quota aggiuntiva. In fase di erogazione dell'acconto non si terrà conto di coloro che al 31/8/2022 non avranno maturato già sei mesi di servizio, rinviando la valutazione all'erogazione del saldo.

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 comprensive dell'una tantum e 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.

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

*V. Petronella*  
*A. Triarico*  
*G. M. Perotti*  
*S. Sansone*  
*P. Spada*

**La RSU e le OO.SS. del Comparto**

**RSU**

COGNOME E NOME	FIRMA
Antonacci Giulia	<i>Giulia Antonacci</i>
Balbi Marina	<i>Marina Balbi</i>
Bertoldi Martina	<i>Marta Bertoldi</i>
Blumetti Giuseppina	<i>Blumetti Giuseppina</i>
Capolla Chiara Federica Roberta	
Condorelli Antonio	<i>Antonio Condorelli</i>
Di Francesco Massimo	<i>Massimo Di Francesco</i>
Di Luglio Angela	<i>Angela Di Luglio</i>
Dimo Floriana	<i>Floriana Dimo</i>
Evangelista Alberto	<i>Alberto Evangelista</i>
Favata Vito	<i>Vito Favata</i>



Ganci Dario	<i>Dario Ganci</i>
Grasso Angela	<i>Angela Grasso</i>
Lanzilotti Luca	<i>Luca Lanzilotti</i>
Messana Giovanni	
Motta Valerio	<i>Valerio Motta</i>
Navarra Immacolata	<i>Immacolata Navarra</i>
Rampello Nicolò Nuccio	<i>Nicolò Rampello</i>
Salvatori Daniela	<i>Daniela Salvatori</i>
Scaranello Massimiliano Piero	
Zanellati Fabio	<i>Fabio Zanellati</i>

OOSS Territoriali:

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

*[Handwritten signatures and initials]*

UIC  
5





PROGETTI Risorse Aggiuntive Regionali 2022 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO E DELLE AREE DIRIGENZIALI
















Macro Obiettivo 5 - Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di innovazioni digitali in una logica integrativa dei servizi sanitari e socio-sanitari, 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 completata entro il 31.12.2022  Predisposizione di un calendario condiviso circa le attività propedeutiche utili al cambiamento descritto entro il 31.12.2022	100%	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Pg", "col", and various initials like "MB", "Cu", and "P".

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 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 includere 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 preclinica – 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	100%	
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	≥70%	



Macro Obiettivo 7 - Implementazione delle funzioni amministrative/logistiche quali ad esempio: gestione magazzino, progetto sicurezza, rivisitazione 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 tempistiche 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 contezza del ruolo che andrà a ricoprire durante la pandemia. Risulta pertanto necessario conoscere il livello di competenza del 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) progetto con metodi e strumenti b) autovalutazione del personale	a) definizione e progetto al 30/09/2022 b) strumenti compilati al 31/12/2022	

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several initials and smaller signatures below it.





*Rappresentanza Sindacale Unitaria  
Istituto Nazionale Tumori  
Milano*

---

Sala Sindacale, Via Venezian 1, 20133 Milano. Tel 02 23903326-Fax 02 23902353  
E-mail [rsu@istitutotumori.mi.it](mailto:rsu@istitutotumori.mi.it)

Milano, 8 Settembre 2022

## **NOTA A VERBALE RSU**

La RSU con grande senso di responsabilità nei confronti di tutti i colleghi dell'Istituto, decide di sottoscrivere l'accordo RAR, nonostante sia stata accolta solo parzialmente la richiesta formulata di integrare i criteri di calcolo delle quote RAR seguendo le regole fino ad ora utilizzate.

Riteniamo infatti che i criteri da noi proposti non contrastino in alcun modo con le linee di indirizzo regionale 2022 ma sono da queste espressamente previsti.

Il Coordinatore RSU

Fabio Zanellati