



RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2023

PERSONALE DELLA DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI – P.T.A.

PREMESSA

Richiamato l'accordo sottoscritto in data 12.7.2023, tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali della Dirigenza SSN, con il quale sono state definite le linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023.

Si prende atto pertanto che per l'anno 2023 le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR 2023 sono destinate al perseguimento dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnato nel processo di riforma di cui alla Legge regionale 14 dicembre 2021 – n. 22 "*Modifiche al Titolo I e Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)*", considerata l'importante connessione tra l'investimento di risorse economiche con i processi di sviluppo e miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie, attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione del personale operante nel Sistema sociosanitario pubblico.

RISORSE

L'ammontare delle RAR per ogni Azienda è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dirigenti al 31.12.2022; per l'anno 2023 la predetta quota annua è determinata in € 1.100,00, a cui si aggiungono oneri riflessi e IRAP.

TEMPISTICHE

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2023.

PROGETTI

L'ASST, nell'ambito delle aree di attività indicate nel citato accordo sottoscritto tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali della Dirigenza SSN, ha individuato, a livello di unità operativa, equipe, gruppo di lavoro, individuale tutto il personale in servizio nel 2023 destinatario delle risorse in argomento. Ogni area di intervento viene valorizzata economicamente e la quota complessiva viene erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base dell'effettiva presenza in servizio o nelle modalità di lavoro c.d. *agile/smart working*, secondo i criteri definiti nel capitolo "*personale coinvolto ed erogazione compensi*" del presente accordo.

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

L'identificazione delle aree di intervento e l'assegnazione del personale coinvolto a livello aziendale, dopo la validazione operata dal NVP, sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia.

In ossequio all'accordo sottoscritto in data 12.07.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le OO.SS. regionali della Dirigenza SSN, in premessa richiamato, si individuano i progetti aziendali, come da scheda allegata (All. 1), già in essere all'atto di validazione del nucleo di valutazione.

VALUTAZIONE

La validazione del grado di raggiungimento dei progetti compete al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni. L'adesione al progetto deve essere effettuata in tempo utile per consentire di remunerare una quota, pari al 50% della quota pro-capite, entro il mese di settembre 2023.

La successiva conclusione del progetto e la valutazione del suo esito finale da parte del NVP consentirà di pagare entro il 28.02.2024 il saldo della quota pro-capite.

La quota complessiva delle RAR viene erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dirigenti che vi hanno effettivamente partecipato.

PROCESSO DI COMUNICAZIONE

Al fine di rendere partecipe tutto il personale al sistema di programmazione aziendale e di gestione obiettivi, i Dirigenti/Responsabili/Coordinatori di CdR dovranno effettuare nei confronti dei dirigenti capillare condivisione dei progetti entro l'8.09.2023, al fine di permettere il raggiungimento degli stessi, organizzando incontri ad hoc divulgativi con relativo verbale di condivisione. Dovrà essere data espressa comunicazione di coloro che non intendono partecipare al progetto, in caso contrario si procederà all'iscrizione massiva delle matricole aventi diritto alla FAD.

PERSONALE COINVOLTO ED EROGAZIONE COMPENSI

- settembre 2023 erogazione acconto corrispondente al 50% della singola quota pro-capite annuale;
- entro il 28.02.2024 erogazione saldo.

Le quote individuali complessive saranno corrisposte in rapporto all'effettiva presenza in servizio (e alle assenze ad essa equiparate) oltre che alla partecipazione ai progetti e al raggiungimento dell'obiettivo.

Viene considerata convenzionalmente presenza: ferie, le festività di cui al vigente CCNL, congedo per maternità obbligatorio di cui al D.Lgs 151/2021 e gli infortuni sul lavoro. I periodi di interdizione per gravidanza a rischio vengono ricompresi nella maternità obbligatoria.

La quota complessiva relativa alla partecipazione ai progetti-obiettivi RAR aziendali viene erogata ai dipendenti coinvolti già in fase di validazione del NVP, sulla base di un coinvolgimento minimo di 5 mesi nel corso dell'anno 2023. A titolo esemplificativo risultano inclusi nell'erogazione RAR i dipendenti coinvolti nei progetti RAR ed assunti entro il 1° agosto mentre sono esclusi i dipendenti assunti dopo tale data o che cessano dal servizio prima della maturazione del requisito dei cinque mesi, anche se già assunti e coinvolti in fase di validazione del NVP.

Per il personale cessato nel mese di luglio 2023 e che cesserà nel mese di agosto 2023 verrà data la possibilità di compilare il Questionario sul benessere organizzativo in forma cartacea. Resta inteso che per tale personale l'erogazione dell'acconto nei termini sopra indicati è subordinata alla compilazione e restituzione del Questionario. In caso di mancata compilazione del Questionario, il dipendente non potrà beneficiare delle RAR 2023.

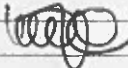
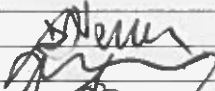
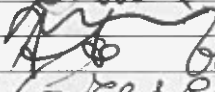
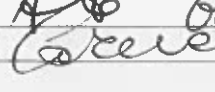
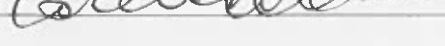
Qualora in fase di liquidazione del saldo, dovesse emergere il mancato raggiungimento dell'obiettivo, l'Azienda procederà al recupero delle somme indebitamente percepite in fase di acconto. Non sono previsti gradi di raggiungimento parziali dei progetti e la liquidazione del saldo o l'eventuale recupero dell'acconto sono subordinati al raggiungimento integrale dell'obiettivo, cioè la compilazione del questionario o il completamento della FAD.

Al personale a impegno ridotto le RAR sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa. Ai dipendenti che trasformino in corso d'anno il rapporto di lavoro da tempo pieno a ridotto, o viceversa, le risorse sono liquidate pro-rata.

Milano, 10/08/2023

La Delegazione di Parte Pubblica, le OO.SS. della Dirigenza Funzioni Locali sottoscrivono il presente Accordo Integrativo Aziendale *"Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023 personale della Dirigenza Funzioni Locali – P.T.A."*.

Per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Dr.ssa Maria Grazia Colombo	
Dr. Domenico Versace	
Dr.ssa Lucia Castellani	
Dr. Antonino Zagari	
Avv. Carmela Uliano	

Per le OO.SS.

Fp Cgil	
Uil Fpl	Sottoscritto con nota e-mail del 11.8.2023
Cisl Fp	
Fedir Sanità	Sottoscritto con nota e-mail del 23.8.2023
Direl	
Direr	
Unscp	



RAR ANNO 2023 – DIRIGENZA

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;.

Titolo: Sensibilizzazione in materia di sicurezza delle informazioni per gli Enti Sanitari

Contesto di riferimento: la crescente dipendenza da nuovi strumenti e tecnologie nel nostro quotidiano, emersa con prepotenza nel biennio della crisi pandemica, ha prodotto enormi cambiamenti nelle nostre abitudini.

Lo smart working è diventato parte della nostra routine ampliando il perimetro informatico delle organizzazioni, e determinando l'assottigliamento dei confini tra la dimensione del privato e quella professionale. Il quadro è reso particolarmente critico dalla presenza nelle abitazioni di vari altri dispositivi (strumenti IoT, smart monitor, gaming station, ecc.), estranei alla rete aziendale, ma potenzialmente in grado di interagire con quelli usati per lavorare, e talvolta non configurati con la dovuta attenzione alla protezione dei dati.

Diviene, dunque, importante sensibilizzare il personale di ogni organizzazione rispetto ai nuovi rischi determinati da questo contesto, e ai corretti comportamenti da adottare nello svolgimento del proprio lavoro quotidiano, con un focus particolare proprio sulle relazioni privato/professionale.

Regione Lombardia – supportata da ARIA SpA – a partire da 2022 ha inteso organizzare iniziative di sensibilizzazione e formazione relative al tema sopra esposto, con target e contenuti diversificati, ma tracciando un continuum in termini di evoluzione e sviluppo delle tematiche connesse alla sicurezza delle informazioni:

Ci concentreremo in tale contesto sull'iniziativa avviata ad aprile 2023 con la validazione di una FAD, da compilare su specifica piattaforma, e orientata ad incrementare la generale sensibilizzazione dell'utenza in materia di rischi legati alla sicurezza delle informazioni, destinata alla totalità della popolazione degli Enti Sanitari.

Destinatari e obiettivi: destinatari di questo percorso di sensibilizzazione alla sicurezza delle informazioni sono tutti coloro che operano presso gli Enti Sanitari (personale dipendente), nelle diverse funzioni, con l'obiettivo di raggiungere la più ampia platea di utilizzatori di strumenti IT

possibile – dal personale del settore amministrativo, a coloro che operano presso gli sportelli di accoglienza e accettazione, sino al personale medico e infermieristico.

Obiettivo ultimo dell'iniziativa è quello di rafforzare la capacità generale degli Enti Sanitari di intercettare situazioni anomale e rispondere ad eventi critici per la sicurezza delle informazioni, incrementando la consapevolezza dell'utenza sui rischi in tal senso per l'Ente, e fornendo utili indicazioni per fronteggiare gli eventuali incidenti.

Personale coinvolto

Tutto il personale sanitario, professionale, tecnico e amministrativo dirigente della ASST Fatebenefratelli Sacco - che alla data di validazione del presente obiettivo, soddisfano i requisiti minimi di accesso, presenti nell'accordo sottoscritto tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. regionali della dirigenza della Sanità Pubblica.

Fasi e tempi di attuazione del progetto:

1. Identificazione della FAD da sottoporre a tutto il personale
2. Costituzione di un gruppo di lavoro che vede coinvolti Sistemi Informativi, Formazione, Risorse Umane, Controllo di Gestione e Flussi
3. Iscrizione di tutto il personale avente diritto al corso, tramite piattaforma aziendale TOM entro il 1° settembre 2023
4. Attivazione questionario entro il 1° settembre 2023
5. Somministrazione del questionario a tutto il personale dipendente sino al 30/11/23;
6. Verifica del livello del grado di apprendimento degli utenti tramite invio mail di phishing;
7. Analisi dei dati e stesura proposte di miglioramento entro il 15/01/24

RAR ANNO 2023 – PERSONALE DELLA DIRIGENZA

Area di intervento – Macro Obiettivo 6: Progetti per attuare politiche basate sull'approccio integrato finalizzato ad assicurare globalmente la protezione e la promozione della salute, con una spiccata attività di integrazione tra i professionisti del sistema e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder per una gestione efficace, efficiente e coordinata.

Titolo: Questionario sul benessere organizzativo

Contesto di riferimento: il questionario in oggetto vuole essere uno strumento conoscitivo, rappresentare un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita dell'organizzazione. Intende costituire un'occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi. Si propone di favorire una maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni per i quali sia opportuno progettare specifici interventi formativi o puntuali modifiche strutturali. Esso può rappresentare un momento importante sulla strada per rendere il lavoro un momento dove perseguire, insieme all'efficacia e all'efficienza, la qualità della vita, non solo dei dipendenti ma in senso più ampio di color che a vario titolo si interfacciano con l'attività della ASST.

Destinatari e obiettivi: Negli ultimi anni le Pubbliche Amministrazioni hanno preso in crescente considerazione la dimensione del Benessere Organizzativo, nella consapevolezza che il miglioramento della performance di un'organizzazione è strettamente collegato ad una più attenta gestione e motivazione delle risorse umane.

Con il termine Benessere Organizzativo si intende la "capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, 2003). Il concetto di Benessere Organizzativo si riferisce al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più un lavoratore sente di appartenere all'organizzazione - perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi - tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Le indagini sul Benessere Organizzativo consentono di individuare quegli elementi utili a pianificare ed a implementare azioni di miglioramento organizzativo in una prospettiva di crescita e sviluppo, valorizzando le risorse umane con effetti positivi sulla performance dell'organizzazione. L'indagine, rivolta a tutti i lavoratori dipendenti, si avvale del modello di questionario predisposto Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con la Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma.

Personale coinvolto

Tutto il personale sanitario, professionale, tecnico e amministrativo dirigente della ASST Fatebenefratelli Sacco – che alla data di validazione del presente obiettivo, soddisfano i requisiti minimi di accesso, presenti nell'accordo sottoscritto tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS regionali della dirigenza della Sanità Pubblica.

Fasi e tempi di attuazione del progetto:

1. Costituzione di un gruppo di lavoro che vede coinvolti Sistemi Inforativi, Formazione, Risorse Umane, URP, Controllo di Gestione e Flussi
2. Individuazione del questionario da somministrare
3. Distribuzione questionario agli aventi diritto entro una settimana dalla data di validazione del progetto.
4. Somministrazione del questionario a tutto il personale dipendente sino al 30/11/23;
5. Analisi dei dati e stesura proposte di miglioramento entro il 31/12/24.