



RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2023

PERSONALE DEL COMPARTO

PREMESSA

Richiamato l'accordo sottoscritto in data 30.06.2023, tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali del Comparto Sanità, con il quale sono state definite le linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023.

Si prende atto che per l'anno 2023 le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR 2023 sono destinate alla piena valorizzazione degli enti pubblici del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnato nel processo di riforma di cui alla L.R. n. 22/2021, nell'attuazione del PNRR e nel potenziamento dei servizi territoriali ed ospedalieri come declinati negli indirizzi di programmazione regionale.

RISORSE

L'ammontare delle RAR per ogni Azienda è definito in proporzione al numero di dipendenti al 31.12.2022 e la quota pro-capite per tutti i dipendenti per l'anno 2023 è fissata come segue:

a) quota pro-capite per tutti i dipendenti:

Area	Quota pro capite 2023
Professionisti della salute e funzionari	€ 800,00
Assistenti	€ 745,00
Operatori e Personale di Supporto	€ 656,00

b) emergenza riferita a carenza di personale:

1. al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione, operante su turni articolati sulle 24H, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di € 227,00;
2. al restante personale operante su turni articolati sulle 24H è riconosciuta una quota aggiuntiva di € 227,00;
3. al personale di cui al punto 1), se operante su turni articolati sulle 12 ore secondo le modalità suddette, è riconosciuta una quota aggiuntiva di € 100,00. L'arco delle 12 ore ricomprende anche il personale che presta la propria attività su giornata.

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 del Comparto Sanità, ha individuato, a livello di unità operativa, equipe, gruppo di lavoro, individuale 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 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 30.06.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le OO.SS. regionali del Comparto Sanità, in premessa richiamato, si individuano i progetti aziendali, con le relative Aree/Unità Operative coinvolte, 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 il saldo della quota pro-capite, nonché la quota di cui al punto b) entro il 28.02.2024.

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 propri collaboratori capillare condivisione dei progetti entro l'08.09.2023, 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

- entro il mese di settembre 2023 erogazione acconto corrispondente al 50% della singola quota pro-capite annuale;
- entro il 28.02.2024 erogazione saldo quota pro-capite, nonché quota aggiuntiva di cui al punto b).

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 all'art. 49 CCNL/2022, 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. I permessi sindacali retribuiti, ai sensi dell'art. 10 CCNQ 7/08/1998, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

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 6 mesi nel corso dell'anno 2023. A titoli esemplificativo risultano inclusi nell'erogazione RAR i dipendenti coinvolti nei progetti RAR ed assunti entro il 1° luglio mentre sono esclusi i dipendenti assunti dopo tale data o che cessano dal servizio prima della maturazione del requisito dei sei mesi, anche se già assunti e coinvolti in fase di validazione del NVP. Alla data di validazione del nucleo, i soggetti devono essere in servizio.

Per il personale cessato nel mese di luglio 2023 e per i cessandi del 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.

Viene inoltre concordato che, essendo gli obiettivi RAR 2023 legati al personale del comparto, il mancato raggiungimento degli stessi, non imputabile al dipendente del comparto, non influirà sul raggiungimento di tali obiettivi e conseguentemente sull'erogazione della quota economica.

Milano, 31/07/2023

La Delegazione di Parte Pubblica, le OO.SS. del Comparto e la RSU sottoscrivono il presente Accordo Integrativo Aziendale "Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023 personale del Comparto".

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	
Dr.ssa Giancarla Patrini	

Per le OO.SS.

CGIL FP	
CISL FPS	
UIL FPL	
FSI	
FIALS	
NURSING UP	
NURSIND	

La RSU aziendale

Travisani Vincenzo	
D'Ambrosio Mauro	
De Vita Stefano	
Piaser Gianluca	
Cucchiara Mario	
Pulejo Felice	
Vitellaro Zuccarello Veronica	
Di Bello Antonio	
Mancuso Enzo	

NURSIND
PK

mus

2

V.0

3

Curra Maria Cristina	
Barbato Ornella	Orbato
Fiore Mario	Mo
Calò Giuseppe	
Auddino Carmela	
Villani Luigi	Luigi Villani
Avegnano Dante	Dante Avegnano
Petrone Giorgio	Giorgio Petrone
Stellittano Antonio Giovanni	
Cristofaro Vincenzo	Vincenzo Cristofaro
Malpede Luigi	
Carfagno Salvatore	
Pifferi Walter	
Faticci Assunta	
Caporale Pasquale	
Dingeo Vito	Vito Dingeo
Santilli Andrea	
Di Stefano Paolo	
Nicolosi Sara Rachele	
Vavalle Susanna	
Catalano Anthony	
Gregni Giorgio	Gregni
Panella Francesco	Francesco Panella
Scazzina Barbara	
Raimondi Ada	
Freni Caterina	Caterina Freni
Fidanza Donatella	Donatella Fidanza
Lardinelli Vittorio	Vittorio Lardinelli
Locatelli Roberta	
Cirami Roberto	
Tricarico Diletta	
Ansanelli Nicoletta	
Monterisi Davide	
Messina Enzo	
Tibberio Onofrio	
Pagana Rosario	

Nuestro
de

2

En

4.1

8



RAR ANNO 2023 – PERSONALE DEL COMPARTO

Area di intervento — si rimanda alla possibilità da parte delle Aziende/enti, in sede di contrattazione decentrata di individuare ulteriori attività, non espressamente riportate nelle aree di intervento-Macro Obiettivi descritti nell'accordo RAR.

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 della ASST Fatebenefratelli Sacco - area comparto, che alla data di validazione del presente obiettivo, soddisfano i requisiti minimi di accesso, chiariti con nota di Regione Lombardia, protocollo numero G1.2023.0027329 del 14/07/2023.

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 10° agosto 2023
4. Attivazione questionario entro il 1° settembre 2023
5. Costruzione di un questionario declinato per le diverse aree professionali/organizzative da somministrare prevalentemente online;
6. Somministrazione del questionario a tutto il personale dipendente sino al 30/11/23;
7. Verifica del livello del grado di apprendimento degli utenti tramite invio mail di phishing;
8. Analisi dei dati e stesura proposte di miglioramento entro il 15/01/24





RAR ANNO 2023 – PERSONALE DEL COMPARTO

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 della ASST Fatebenefratelli Sacco – area comparto, che alla data di validazione del presente obiettivo, soddisfano i requisiti minimi di accesso, chiariti con nota di Regione Lombardia, protocollo numero G1.2023.0027329 del 14/07/2023.

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.

