



Accordo relativo alle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023 per il personale della Dirigenza Medica, Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa della Sanità Pubblica.

In data 06 settembre 2023 alle ore 14.30, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, sottoscrivono il presente accordo relativo alle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023.

Per la Delegazione Trattante dell'Azienda:

Il Direttore Generale – Matteo Stocco _____
Il Direttore Amministrativo – Daniela Bianchi _____
Il Direttore Sanitario – Nicola Orfeo _____
Il Direttore Socio Sanitario – Giorgio Luciano Cattaneo _____
Il Direttore del Dipartimento Amministrativo – Gaetano Genovese _____
Il Direttore Medico di Presidio – Dr.ssa Sabrina Passarella _____
Il Direttore S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Vincenzo Centola _____

Per le Organizzazioni Sindacali di Categoria

AAROI EMAC - SOTTOSCRITTO ON LINE -
ANAAO ASSOMED - SOTTOSCRITTO ON LINE -
CIMO - SOTTOSCRITTO ON LINE -
UIL FPL Dir. Area Sanità - SOTTOSCRITTO ON LINE -
FASSID - SOTTOSCRITTO ON LINE -
FEDIRETS sez. FEDIR - SOTTOSCRITTO ON LINE -
UIL FPL Dir. PTA - SOTTOSCRITTO ON LINE -

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Santi Paolo e Carlo

FP CGIL Dir. PTA - SOTTOSCRITTO ON LINE -

FP CGIL Medici e Dir. SSN _____

CISL MEDICI _____

FVM _____

ANPO ASCOTI FIALS MEDICI _____

CISL FP _____

FEDIRETS sez. DIREL _____



1 - Premessa

Il presente Accordo ha valore per il personale della Dirigenza Medica, Sanitaria e per la Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa della Sanità Pubblica della A.S.S.T. Santi Paolo e Carlo.

2 - Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023

A seguito dell'accordo intervenuto tra la delegazione di parte pubblica istituita presso la Direzione Generale Welfare della Regione Lombardia e le OO.SS. regionali della Dirigenza del SSN, le Parti prendono atto dei contenuti del medesimo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2023, in ordine ad 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 al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n°33 (testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)”.

Viene stabilito di destinare le risorse economiche previste per l'istituto contrattuale delle R.A.R anno 2023, con l'individuazione del progetto in allegato che vedrà il coinvolgimento di tutto il personale della Dirigenza della ASST Santi Paolo e Carlo.

L'identificazione dell'area di intervento come da progetto allegato, dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione, sarà immediatamente efficace e non necessiterà di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare.

3 - Individuazione degli obiettivi

Per quanto attiene alla partecipazione dei Dirigenti nell' area di attività di cui al progetto allegato, le Parti prendono atto che tutto il personale della Dirigenza risulta coinvolto nell'obiettivo aziendale.

4 - Quantificazione ed erogazione delle risorse

L'ammontare delle RAR è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei Dirigenti al 31/12/2022. Quest'ultima per l'anno 2023 è fissata in € 1.100,00=, alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP.

Inoltre, 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.

La quota complessiva viene erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base della effettiva presenza in servizio o, nelle modalità di lavoro agile o smart working. E' considerata presenza la maternità obbligatoria di cui al D.lgs. 165/2001, l'infortunio sul lavoro, le ferie e le festività di cui all'art. 33 del vigente CCNL della Dirigenza Area Sanità e l'art. 16 del CCNL Area Funzioni Locali e i permessi sindacali retribuiti, così come disposto dall'art. 10 del CCNQ 07/08/1998, fonte sovraordinata laddove è stabilito che tali permessi sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.



Al Dirigente con impegno ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

Il progetto aziendale, connesso all'area di intervento macro obiettivo 9, viene valorizzato economicamente e la quota non verrà erogata ai Dirigenti assunti dopo il primo agosto 2023.

Le RAR 2023, da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al fondo della retribuzione di risultato sono destinate al trattamento economico accessorio dell'anno di riferimento e non si consolidano.

Gli effetti economici relativi alle RAR 2023 decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

5 - Acconto e Saldo

La verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni Aziendali del positivo andamento dei progetti deve essere effettuata in tempo utile per consentire di pagare una quota entro il mese di settembre 2023, corrispondente al 50% della quota pro capite.

La successiva conclusione del progetto e la valutazione del suo esito finale da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni Aziendali, consentirà di pagare il saldo della quota pro capite entro il 28/02/2024, nonché della quota aggiuntiva alla dirigenza che opera in turni sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni.



Regione
Lombardia

ASST Santi Paolo e Carlo

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2023

**ASST SANTI PAOLO E CARLO
LUGLIO 2023**

**RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2023****Dirigenza****Contesto di riferimento**

Gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari costituiscono eventi sentinella che richiedono la messa in atto di opportune iniziative di prevenzione e protezione.

L'aumento delle aggressioni fisiche e verbali ai danni degli operatori delle Aziende Socio Sanitarie, che spesso provengono dagli stessi pazienti, da familiari o caregiver, porta alla necessità di un approccio sistematico del fenomeno all'interno dei luoghi di lavoro.

La formazione, elemento fondamentale, di un qualsiasi programma di prevenzione, deve tendere a far sì che tutto il personale conosca i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi e i colleghi.

La formazione inserita nel progetto è finalizzata al potenziamento delle competenze degli operatori stessi nel riconoscimento dei comportamenti a rischio e consentirà di acquisire competenze e fornirà strumenti e metodi per evitare l'aggressione, per prevenirne gli effetti culminanti ed esercitare un ruolo positivo, anche attraverso metodiche di de-escalation comunicative.

Identificazione delle aree di intervento

Considerato il contesto di riferimento, l'Azienda individua come area di intervento il macro obiettivo 9, tramite la predisposizione del corso "Tecniche di comunicazione per la gestione dell'aggressività".

Cronoprogramma:

Scadenza	Azioni
Luglio 2023	Predisposizione del progetto
Da luglio a settembre 2023	Presentazione del progetto al Nucleo di Valutazione
Da luglio a settembre 2023	Presentazione del progetto agli organi sindacali
Da luglio a settembre 2023	Comunicazione a tutti i dipendenti via mail o bacheca virtuale aziendale
Entro settembre 2023	Erogazione dell'acconto
Entro dicembre 2023	Svolgimento attività Partecipazione al corso da parte di tutto il personale
Entro il 31 gennaio 2024	Verifica aziendale dell'impatto economico, anche al fine di consentire alla Regione di definire la destinazione di eventuali residui che saranno oggetto di informativa alle OO.SS. regionali
Entro febbraio 2024	Erogazione del saldo

**Modalità di coinvolgimenti di tutto il personale**

Il corso FAD è fruibile attraverso la piattaforma aziendale <https://asst-santipaolocarlo.formazione sanitaria.it>. Il sistema di rilevazione dei dati è la piattaforma INVISIBLEFARM per i corsi a distanza.

Qualora il dipendente non possa usufruire della formazione a distanza (es. per mancanza di postazioni informatiche ecc.), il Servizio Prevenzione e Protezione provvederà a realizzare delle sessioni di formazione sincrona nelle aule informatiche e a informare tutti i dipendenti coinvolti.

Criterio di valutazione indicatore di risultato:

Il riconoscimento della quota RAR 2023 prevista per settembre p.v., con acconto pari al 50% della quota annuale, è collegato all'identificazione delle aree di intervento (macro obiettivo 9) e dell'obiettivo specifico di formazione, tramite la progettazione e avvio erogazione del corso "Tecniche di comunicazione per la gestione dell'aggressività".

Il riconoscimento della quota RAR 2023 prevista per la Fase 2, saldo pari al restante 50% della quota annuale, è collegato alla verifica dell'effettiva partecipazione di ciascun dipendente al corso.

Scheda di sintesi

Area di intervento	Macro area 9 Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.
Titolo progetto	Tecniche di comunicazione per la gestione dell'aggressività
Obiettivo	Potenziamento delle competenze degli operatori stessi nel riconoscimento dei comportamenti a rischio
Indicatori di risultato	Fase 1. (acconto) predisposizione del progetto e progettazione del corso di formazione Fase 2 (saldo) Rendicontazione finale sulla partecipazione dei singoli dipendenti al corso
Referente del progetto	Katia Razzini, RSPP
Unità organizzative coinvolte	Tutte le Strutture di ASST
Personale coinvolto	È coinvolto il 100% del personale dipendente



Tabella sinottica area di attività

Area di attività	Obiettivo	Area individuata da ASST
Macro Obiettivo 1	Integrazione e interconnessione delle reti ospedaliere –anche territoriale, attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa, anche con riguardo all’attuazione dei modelli organizzativi in applicazione della legge regionale n°22 del 14/12/2021.	—
Macro Obiettivo 2	Sviluppo delle Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centrale Operativa Territoriale; definendo modelli operativi territoriali considerando comunque le eventuali specificità locali.	—
Macro Obiettivo 3	Integrazione e interconnessione nella disciplina di salute mentale, dipendenze, disabilità e sanità penitenziaria con indicazioni comuni di tipo amministrativo, contrattualistico, di accreditamento.	—
Macro Obiettivo 4	Potenziamento della rete territoriale anche attraverso la costituzione degli ambulatori sociosanitari territoriali con l’attivazione di ulteriori servizi rispetto a quelli offerti.	—
Macro Obiettivo 5	Definizione di progetti finalizzati all’introduzione di innovazioni digitali innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi/tecnici, con particolare attenzione alla cyber security.	—
Macro Obiettivo 6	Progetti per attuare politiche basate sull’approccio integrato finalizzato ad assicurare globalmente la prevenzione, protezione e la promozione della salute, con una visione intersettoriale (sanitario, ambientale, sociale, educativo) e con una spiccata attività di integrazione tra i professionisti del sistema e l’eventuale coinvolgimento degli stakeholder per una gestione efficace, efficiente e coordinata.	—
Macro Obiettivo 7	Sviluppo di progetti legati alla programmazione e gestione amministrativa/giuridica/tecnica/sanitaria quali ad esempio: gestione magazzino; progetto sicurezza; rivisitazione mappa mezzi d’emergenza; gestione/programmazione gare, procedure assunzionali; area accoglienza utenza; informatizzazione dei processi.	—
Macro Obiettivo 8	Sviluppo di progetti legati al sistema di prevenzione e controllo in sanità Pubblica Veterinaria in conformità al Piano Regionale integrato della Sanità Pubblica Veterinaria 2019-2023.	—
Macro Obiettivo 9	Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.	Si