

CISL FP  
MILANO METROPOLI

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Ovest Milanese

M B e D

FIAS  
SPL

RSU

ASST

UK FPL

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DEL COMPARTO IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (R.A.R.) – ANNO 2023.**

Viste le Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2023 per il personale del Comparto della Sanità Pubblica sottoscritte il 30/6/2023 e trasmesse dalla DG Welfare di Regione Lombardia con nota del 4 luglio 2023 – nostro prot. 27593 del 5 luglio 2023- nelle more dell'approvazione con delibera regionale;

considerato che la Delegazione di Parte Pubblica di Regione Lombardia e le OO.SS. Regionali del Comparto della Sanità, con la sottoscrizione delle predette Linee, hanno proseguito la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnato nel processo di riforma di cui alla legge regionale n. 22/2021 "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), nell'attuazione del PNRR e nel potenziamento dei servizi territoriali ed ospedalieri come declinati negli indirizzi di programmazione regionale;

preso atto che le già citate Linee generali di indirizzo, tra l'altro, hanno:

1. definito le Aree di intervento e previsto che ciascuna Azienda, nell'ambito di tali Aree, individui, a livello di unità operative ovvero equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale, i progetti in cui coinvolgere ogni dipendente;
2. fissato la quota pro capite per tutti i dipendenti coinvolti nelle aree di intervento, come di seguito riportato:

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

RSU  
UK

preso atto che, sempre in forza delle citate Linee generali di indirizzo:

te

- a. al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché dell'area della riabilitazione:
  - operante su turni articolati sulle 24 ore è riconosciuta una quota aggiuntiva annua pari a € 227,00=.
  - operante su turni articolati sulle 12 ore ed al personale che presta la propria attività di giornata è riconosciuta una quota aggiuntiva annua, pari a € 100,00=;
- b. al restante personale operante su turni articolati sulle 24 ore, è riconosciuta una quota aggiuntiva annua, pari a € 227,00=;

tutto ciò premesso, tra la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le Rappresentanze Sindacali del Comparto

FP CUC  
LA

RSU  
MILANO

UK FPL  
Monel Dente

RSU  
MILANO  
φ

RSO

UR

fuc  
R3VC&P  
MILANO

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

group

GIL FPL

A/B  
B/S**Aree di attività**

Per l'anno 2023, sulla base delle Aree di intervento specificate nelle Linee generali di indirizzo Regionale richiamate in premessa, l'Azienda ha disposto il progetto, allegato alla presente ipotesi di contratto quale parte integrante dello stesso, nel quale tutti i dipendenti dovranno essere coinvolti attivamente.

Il progetto sarà trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione.

**Valorizzazione economica Risorse Aggiuntive Regionali**

Le quote pro capite (definite per ciascuna area) da riconoscere a tutti i dipendenti coinvolti nel progetto Aziendale sopra indicato, sulla base dei "Criteri di distribuzione" riportati al paragrafo successivo, sono quelle specificate nella tabella del punto 2 della premessa e che qui si intende integralmente riportata.

Le "quote annue aggiuntive", così come indicato nelle Linee generali di indirizzo, da riconoscere:

- al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione nonché della riabilitazione operante su turni articolati sulle 24 ore e operante su turni articolati sulle 12 ore nonché al personale che presta la propria attività di giornata;
- al restante personale operante su turni articolati sulle 24 ore

sono quelle specificate ai punti a) e b) della premessa e che qui si intendono integralmente riportate; tali quote, saranno distribuite al personale avente diritto, in ragione della articolazione oraria di lavoro assegnata (per personale "operante in turni articolati sulle 24 ore" si intendono sia gli operatori in presenza attiva su tre turni sia quelli che assicurano il servizio di pronta disponibilità notturna) entro i limiti massimi ivi stabiliti, con le seguenti modalità:

- erogazione rapportata a mese (si intende per mese il periodo superiore a 15 giorni);
- parametrizzazione all'impegno orario settimanale.

Come previsto nelle già citate Linee generali di indirizzo, le RAR 2023, tenute debitamente distinte dalle risorse relative al Fondo "premierità e condizioni di lavoro", sono destinate al trattamento economico accessorio dell'anno di riferimento e non si consolidano.

Le quote non erogate non potranno essere poste ad incremento del Fondo "premierità e condizioni di lavoro".

A/C  
1/4**Criteri di distribuzione**

AG

La quota complessiva, nel rispetto di quanto già citato nelle predette Linee di Indirizzo Regionali in merito, viene erogata ai dipendenti che:

- in servizio nell'anno 2023 con un coinvolgimento minimo di sei (6) mesi;
- siano stati coinvolti nel progetto già in fase di validazione del Nucleo di Valutazione;
- abbiano partecipato al progetto assegnato, sulla base della effettiva presenza in servizio o nelle modalità di lavoro agile o smart working (è considerata presenza in servizio il congedo per maternità obbligatoria nonché il periodo di interdizione per gravidanza a rischio di cui al DL.vo 51/2001, l'infortunio, le ferie e le festività di cui all'art. 49 del vigente CCNL del Comparto Sanità e quanto disposto dall'art. 10 del CCNQ 7.08.1998, fonte sovraordinata, laddove è stabilito che i permessi sindacali retribuiti richiamati dall'art. stesso sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato).

N

S

fuc

B

A

2

R&V  
B&V  
M&V

RSO  
GR  
CISL PP  
mano  
grup  
UIZ FPL  
ML 71

Ogni singolo dipendente che parteciperà effettivamente alle attività relative alle aree di intervento individuate, avrà diritto ad una quota corrispondente a quella prevista dalle Linee Guida regionali riparametrata in base a:

- rapporto orario (tempo pieno – part time percentualizzato);
- giorni lavorativi utili, come dettato nei "Criteri di distribuzione" sopra citati;
- grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=si/no);

### Cronoprogramma

- entro il 12 settembre 2023 primo step valutativo, da realizzare mediante specifici indicatori specificati nel progetto allegato;
- entro il 31 dicembre 2023 conclusione del progetto;
- entro 15 gennaio 2024 rendicontazione finale e inoltro, per validazione, al Nucleo di Valutazione.

I compensi saranno erogati secondo la seguente tempistica:

- erogazione, entro il mese di settembre 2023 e previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione del positivo raggiungimento del 1° stato di avanzamento, di una quota pari al 50% della quota pro capite;
- erogazione, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, entro il mese di febbraio 2024 della quota rimanente nonché delle quote aggiuntive.

In occasione della corresponsione del saldo, sarà operato il conguaglio - positivo o negativo - con quanto già erogato a titolo di primo stato di avanzamento.

Per quanto non previsto nel presente ipotesi di contratto integrativo, valgono le disposizioni contenute nelle Linee Guida Regionali sottoscritte il 30/6/2023.

Il presente accordo ha validità per l'anno 2023.

Legnano, li

26/7/2023

per la  
RBU

Proseg.

TP CGIL  
VA

FIALS  
GRW

de

RO  
Nursing

P

Paice



## PROGETTO RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (RAR)

ANNO 2023

## Premessa

Nel corso dell'attività lavorativa gli operatori sanitari e, più in generale tutti i dipendenti delle aziende sanitarie, nelle sue articolazioni ospedaliere e territoriali, sono esposti a numerosi fattori che possono impattare sulla salute e sulla sicurezza. Tra queste si annoverano gli atti di violenza nel posto di lavoro che il National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) definisce come "ogni aggressione fisica, comportamento minaccioso o abuso verbale che si verifica nel posto di lavoro".

La prevenzione degli atti di violenza contro gli operatori richiede che l'organizzazione aziendale identifichi i fattori di rischio per la sicurezza del personale e ponga in essere le strategie ritenute più opportune che consentano l'eliminazione o riduzione delle condizioni di rischio presenti e l'acquisizione di competenze da parte degli operatori nel valutare e gestire tali eventi quando accadono.

A tal proposito, l'Azienda, per realizzare la massima tutela dei propri operatori e dar seguito alla normativa di riferimento, nazionale e regionale, ha implementato un programma di prevenzione della violenza attuando una serie di iniziative volte a presidiare questo specifico rischio lavorativo.

In particolare, con provvedimento del Direttore Generale n. 392 del 28/09/2022, è stato costituito l'*Organismo per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori e la promozione delle attività in favore della salute e della sicurezza degli operatori*, presieduto e coordinato dal Responsabile del SPP, coadiuvato dal Medico Competente e costituito da un gruppo di lavoro aziendale multidisciplinare con lo scopo di valutare la vulnerabilità degli ambienti di lavoro e determinare le azioni preventive maggiormente efficaci da adottare.

Si segnala l'elaborazione della *Procedura per la segnalazione spontanea e la gestione degli atti di violenza a danno dei lavoratori*, promossa dall' Organismo sopra richiamato, ad oggi in fase di verifica conclusiva.

Inoltre, per mantenere nel tempo un adeguato livello di sensibilizzazione degli operatori, è stato elaborato dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, un evento formativo FAD dal titolo "*Prevenzione e gestione delle aggressioni a personale sanitario*" con particolare attenzione alla gestione del conflitto e alla de-escalation della violenza.

Con riferimento a quanto sopra citato l'Azienda, in fase di apertura delle trattative sindacali con la RSU e le OO.SS. dell'Area del comparto Sanità, ha predisposto e inviato ai predetti soggetti sindacali - in data 31 marzo 2023 -, tra l'altro, un documento in materia di linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e linee di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Nei sopraindicati capitoli sono stati identificati i soggetti coinvolti nella sicurezza sui luoghi di lavoro e nella prevenzione delle aggressioni nonché i loro compiti, le azioni intraprese in azienda (istituzione gruppi di lavoro, predisposizione di procedure, etc ....) e le iniziative adottate (attività formative, istituzione barriere protettive, stipula protocolli con forze dell'ordine. etc ...).

Tale documento, non rappresenta solamente un adempimento contrattuale ma è una modalità di governo e di lavoro condiviso che impegna l'Azienda e le OO.SS. in una costante attenzione e monitoraggio rispetto alla sicurezza dei lavoratori nonché nella concreta attivazione di iniziative volte alla prevenzione degli atti di violenza e quindi ancora della promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro.

RSU  
GSLPP  
MISNO  
Lukha

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Ovest Milanese

VIR HL  
MS B

## Area di intervento regionale

Macro Obiettivo 8 - Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.

## Titolo Progetto

Implementazione di una procedura aziendale per il personale, mirata alla prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sul luogo di lavoro.

## Descrizione progetto

Il presente progetto ha lo scopo potenziare gli strumenti atti a prevenire e contenere gli atti di violenza a danno dei dipendenti dell'ASST Ovest Milanese attraverso l'implementazione di misure di prevenzione e controllo dirette a situazioni di rischio identificate o potenziali e di far acquisire a tutto il personale competenze specifiche per valutare e gestire tali eventi.

## Indicatori

### Fase 1 (luglio/settembre):

1. Validazione secondo il sistema aziendale di qualità e risk management della procedura aziendale "Procedura per la segnalazione spontanea e la gestione degli atti di violenza a danno dei lavoratori".
2. Distribuzione e condivisione della procedura aziendale attraverso i canali informativi dell'azienda (QWeb, bacheca del personale, mail informativa) finalizzato alla presa visione della documentazione da parte del personale.

### Fase 2 (agosto/dicembre):

1. Partecipazione di tutto il personale all'attività formativa (FAD) entro il mese di dicembre 2023.
2. Somministrazione e compilazione del questionario apprendimento e customer per tutto il personale, entro il mese di dicembre 2023.

## Risorse coinvolte

Comparto

Allegato:

Scheda Progetto RAR 2023

FILCS  
Bal  
SAM

AG

RSU  
UR

CGIL  
VA

RSU  
Lunio  
Nersisyan

①

gru



RISORSE COINVOLTE	MACRO OBIETTIVO REGIONALE	TITOLO PROGETTO	DESCRIZIONE PROGETTO	INDICATORI FASE 1	INDICATORI FASE 2	MILESTONE RAGGIUNGIMENTO (FASE 1/2)
Comparto	Macro Obiettivo 8 - Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro	Implementazione di una procedura aziendale per il personale, mirata alla prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.	Il presente progetto ha lo scopo potenziare gli strumenti atti a prevenire e contenere gli atti di violenza a danno dei dipendenti dell'ASS1 Ovest Milanese attraverso l'implementazione di misure di prevenzione e controllo dirette a situazioni di rischio identificate o potenziali e di far acquisire a tutto il personale competenze specifiche per valutare e gestire tali eventi.	1. Validazione secondo il sistema aziendale di qualità e risk management della procedura aziendale "Procedura per la segnalazione spontanea e la gestione degli atti di violenza a danno dei lavoratori". 2. Distribuzione e condivisione della procedura aziendale attraverso i canali informativi dell'azienda (QVWeb, bacheca del personale, mail informativa) finalizzato alla presa visione della documentazione da parte del personale.	1. Partecipazione di tutto il personale all'attività formativa (FAD) entro il mese di dicembre 2023. 2. Somministrazione e compilazione del questionario apprendimento e customer per tutto il personale, entro il mese di dicembre 2023.	FASE 1 - 100% con erogazione 50% risorse mese settembre 2023. FASE 2 - 100% con erogazione 50% risorse mese febbraio 2024.

RSU  
SMA  
SMA

RSU  
SMA

CSLPP  
MILANO

UIC HCL  
SMA

RSU

TP  
VA  
CGCL

RSU

RSU

RSU

RSU

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LA RSU E LE RAPPRESENTANZE  
SINDACALI DEL COMPARTO IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI  
(R.A.R.) – ANNO 2023.**

Legnano, 26/7/2023

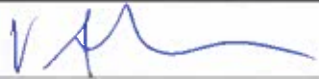
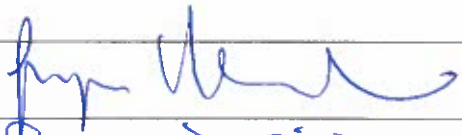
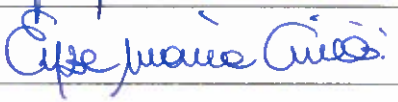

PER L'AMMINISTRAZIONE		
Dott. Fulvio Edoardo Odinolfi		
Dr.ssa Paola Bianco		
Dott. Cesare Candela		
Dr.ssa Gabriella Monolo		
Dott. Andrea Colombo		
Dr.ssa Barbara Landonio		
Dirigente/Referente SC DAPSS		
RSU PERSONALE DEL COMPARTO		
Raimondi Gabriele	Coordinatore RSU	
Asaro Giuseppe	RSU	
Attanasio Francesco	RSU	
Bugatti Matteo	RSU	
Calcaterra Roberta	RSU	
Carletta Salvatore Angelo	RSU	
Carlucci Antonio	RSU	
Castiglioni Igor	RSU	
Ciccioli Giorgio	RSU	
Cirielli Enza Maria	RSU	
De Caro Angelo	RSU	
Duma Debora	RSU	

Fabiano Rosa Rita	RSU	
Farris Silvia	RSU	
Farruggio Gianluca	RSU	
Finelli Antonio	RSU	
Gagliano Gaspare	RSU	
Geraci Gabriele	RSU	
Giorgetti Mara	RSU	
Gravina Giovanni	RSU	
Iannantuoni Rosaria	RSU	
Lanzara Donato	RSU	
Lazzari Daniela	RSU	
Lovatti Laura	RSU	
Lupo Illuminato	RSU	
Mazzali Davide Carlo	RSU	
Meda Maddalena	RSU	
Moroni Paola	RSU	
Nardi Laura	RSU	
Nebuloni Stefania	RSU	
Noe' Annamaria	RSU	
Pacifico Giustina Graziella	RSU	
Palazzotto Rosalia Barbara	RSU	
Platamone Luigi	RSU	
Platti Enrico Matteo Nicola	RSU	
Ramoscello Annibale	RSU	
Raneli Elena	RSU	



Sirini Luisella	RSU	
Strazzanti Carlo	RSU	
Tabaglio Sergio	RSU	
Vece Antonio	RSU	
Zerini Valentina	RSU	

## RAPPRESENTANTI TERRITORIALI

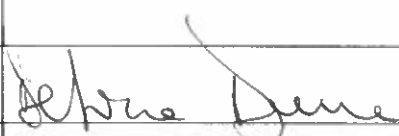
Addamo Vera	FP CGIL	
Merati Marino	FP CGIL Segreteria	
Mozzambani Giorgio	FP CGIL	
Cirielli Enza	CISL FP Segreteria	
Calcaterra Roberta	CISL FP	
Colusso Giorgio	CISL FP	
Dalla Torre Cinzia	CISL FP	
De Lorenzis Dora	CISL FP	
Dell'Agnese Patrizia	CISL FP	
Di Filippo Rossana	CISL FP	
Genna Antonella	CISL FP	
Gottardi Iole	CISL FP	
Lanzara Donato	CISL FP	
Maffei Cosimo	CISL FP	
Murcia Laura	CISL FP	
Pascarella Gennaro	CISL FP	
Petazzi Sonia	CISL FP	
Porta Virginia	CISL FP	
Ripamonti Ivana	CISL FP	

Siciliano Luciana	CISL FP	
Zoppi Sonia	CISL FP	

Abbiati Tiziana	UIL FPL	
Annunziata Attilio	UIL FPL	
Arena Leonardo	UIL FPL	<i>scritta Leonardo</i>
Ascia Anna Luisa	UIL FPL	
Barbaglia Norma	UIL FPL	
Bennardo Alfio	UIL FPL Segreteria	<i>AL BL</i>
Bennardo Miriam	UIL FPL	
Bertola Alessio	UIL FPL	
Bianchini Roberto	UIL FPL	
Brambilla Loredana	UIL FPL	
Bugatti Matteo	UIL FPL	
Calloni Viviana	UIL FPL	
Capra Rosalia	UIL FPL	
Carletta Salvatore	UIL FPL	
Chianura Jessica	UIL FPL	
Ciccioli Giorgio	UIL FPL	
Cecconello Daniela	UIL FPL	
Cucchetti Elena	UIL FPL	
De Lorenzis Antonio	UIL FPL	
Di Battista Fabio	UIL FPL	
Farris Silvia	UIL FPL	
Gadarco Daniele	UIL FPL	
Gandolfo Calogero	UIL FPL	

Giamboni Miriam	UIL FPL	
Giuntoli Eleonora	UIL FPL	
Greco Angelo	Segretario Regionale UIL FPL	
Iura Katia	UIL FPL	
Lazzari Daniela	UIL FPL	
Licastro De Vivo Raffaele	UIL FPL	
Liguori Giulia	UIL FPL	
Lovatti Laura	UIL FPL	
Mascia Tito Livio	UIL FPL	
Mazzali Davide Carlo	UIL FPL	<i>Handel Dante</i>
Morelli Alberto	UIL FPL	
Mureddu Giovanna	UIL FPL	
Musto Marica	UIL FPL	
Noè Annamaria	UIL FPL	
Oddi Fausto	UIL FPL	
Pacifico Alfredo	UIL FPL	
Paladino Francesco Domenico	UIL FPL	
Piantanida Rossana	UIL FPL	
Ragone Rosa	UIL FPL	
Rampi Massimo	UIL FPL	
Raviscioli Matteo Max	UIL FPL	
Rossi Laura	UIL FPL	
Russo Giorgio	UIL FPL	
Sbarra Cristian	UIL FPL	
Testa Vincenzo	UIL FPL	

Varini Oriana	UIL FPL	
Ventura Armando	UIL FPL	
Villa Stefania Teresa	UIL FPL	
Zerini Valentina	UIL FPL	
Zibra Rossana	UIL FPL	
Zoppi Sonia	UIL FPL	
Zucca Maurizio	UIL FPL	
Annunziata Emilia	FIALS	
Godano Domenico	FIALS	
Paola Francesca Santo	FIALS	
Santo Salvatore	FIALS Segreteria	
Tabaglio Sergio	FIALS	
Tosello Casimiro	FIALS	

D'Ambrosio Mauro	Nursing Up	
De Astis Mariella	Nursing Up	
Duma Debora	Nursing Up	
Infante Mara	Nursing Up	
Pauselli Maria Paola	Nursing Up	
Trombetta Monica	Nursing Up Segreteria	

Migliaccio Giovanni	NurSind	
Moroni Paola	NurSind	
Pio Loco detto Boscariol Luigi	NurSind	
Strazzanti Carlo	NurSind	
Toscano Paolo	NurSind	