



Ospedale  
Papa Giovanni XXIII

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Papa Giovanni XXIII

DELIBERAZIONE NR. 1170 DEL 24/08/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE OBIETTIVI AZIENDALI CONNESSI ALLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2023 E RECEPIMENTO ACCORDI SOTTOSCRITTI IN DATA 02.08.2023 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' E CON LE OO.SS. DELLE AREE DIRIGENZIALI

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**nella persona della Dr.ssa Maria Beatrice Stasi**

**ASSISTITO DA:**

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

AVV. MONICA ANNA FUMAGALLI

IL DIRETTORE SANITARIO

DOTT. FABIO PEZZOLI

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO F.F.

DR.SSA SIMONETTA CESA

**Premesso che:**

- le linee generali di indirizzo sulle risorse aggiuntive regionali (RAR) per l'anno 2023 sono state sottoscritte tra la delegazione di parte pubblica regionale e le organizzazioni sindacali regionali del comparto sanità e delle aree dirigenziali della sanità pubblica rispettivamente in data 30 giugno 2023 e 12 luglio 2023 e sono state trasmesse dai competenti uffici regionali in data 14 luglio 2023 e 27 luglio 2023;
- con nota prot. n. G1.2023.0027329 del 14 luglio 2023 i suddetti uffici hanno fornito chiarimenti e indicazioni operative per l'applicazione dell'accordo regionale RAR per il personale del comparto;
- con successiva nota prot. n. G1.2023.0032348 del 9 agosto 2023 è stato specificato che la suddetta nota del 14 luglio vale, per quanto applicabile, anche alla dirigenza;
- con deliberazione di Giunta regionale n. XII/860 dell'8 agosto 2023 sono stati approvati i su menzionati accordi sottoscritti tra la delegazione di parte pubblica regionale e le organizzazioni sindacali regionali del comparto sanità e delle aree dirigenziali della sanità pubblica;

**Dato atto** che, in attuazione di quanto definito a livello regionale, i progetti applicativi aziendale declinano il macro obiettivo regionale "*Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro*" prevedendo l'effettuazione di un corso FAD rivolto a tutto il personale sanitario e non sanitario

del comparto e della dirigenza, al fine di potenziare le competenze degli operatori nel riconoscere i comportamenti a rischio e nel porre in atto metodiche di de-escalation anche nella comunicazione;

**Atteso** che i progetti aziendali sono stati:

- preventivamente validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni, come da note favorevoli del 21 luglio 2023 acquisite agli atti;
- condivisi con le RSU/OO.SS. del comparto sanità e con le OO.SS. delle aree dirigenziali in data 2 agosto 2023, con sottoscrizione di specifici accordi che si allegano al presente provvedimento (all. A e all. B);

**Viste** le relazioni illustrative e tecnico-finanziarie predisposte sull'argomento dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane;

**Preso atto** che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, gli accordi sottoscritti sono stati trasmessi, unitamente alle relazioni illustrative e tecnico-finanziarie, in data 4 agosto 2023 al Collegio sindacale, che ha rilasciato il proprio parere positivo in data 9 agosto 2023;

**Evidenziato che:**

- i soggetti designati procederanno alla convalida dell'assegnazione degli obiettivi aziendali connessi alle RAR al personale del comparto e della dirigenza afferente alle strutture di competenza secondo la tempistica definita nelle suddette intese aziendali;
- in conformità alla vigente normativa contrattuale e alle citate intese regionali e aziendali sottoscritte con le competenti rappresentanze sindacali, l'erogazione delle risorse aggiuntive regionali è subordinata alle previste verifiche da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni;
- le quote economiche individuali sono erogate secondo i criteri e le tempistiche indicate nei suddetti accordi;

**Ritenuto** di dare atto del positivo completamento dell'iter di approvazione degli obiettivi aziendali connessi alle RAR per l'anno 2023 recependo gli accordi a tal fine sottoscritti;

**Acquisito** il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario f.f.

#### DELIBERA

1. di prendere atto del positivo completamento dell'iter di approvazione degli obiettivi aziendali connessi alle RAR del personale del comparto e della dirigenza per l'anno 2023;
2. di recepire gli accordi a tal fine sottoscritti con le RSU/OO.SS. del comparto sanità e con le OO.SS. delle aree dirigenziali in data 2 agosto 2023 allegati al presente provvedimento (all. A e all. B);
3. di dare atto che i suddetti accordi, unitamente alle relazioni illustrative e tecnico-finanziarie predisposte dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane (all. C e all. D), sono stati oggetto di certificazione da parte del Collegio sindacale in data 9 agosto 2023;
4. di incaricare i soggetti designati alla convalida dell'assegnazione degli obiettivi aziendali connessi alle RAR al personale del comparto e della dirigenza afferente alle strutture di competenza secondo la tempistica definita nei suddetti accordi aziendali;

5. di trasmettere copia del presente provvedimento ai competenti uffici aziendali per i conseguenti adempimenti.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
dr.ssa Maria Beatrice Stasi

Il responsabile del procedimento: dr.ssa Laura Facchinetti

SC Gestione e sviluppo delle risorse umane

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente dal direttore generale ai sensi del “Codice dell’amministrazione digitale” (d.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

**ACCORDO SULLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (RAR) ANNO 2023**  
**PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO  
 (delib. n. 1060/2018, delib. n. 1950/2018 e delib. n. 300/2019)  
 presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Viste le Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2023 definite in data 30.06.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali del comparto sanità in fase di recepimento da parte di Regione Lombardia;

Vista la nota prot. n. G1.2023.0027329 del 14/07/2023 trasmessa dai competenti uffici regionali unitamente alle suddette linee di indirizzo;

Rilevato che le stesse individuano le aree di attività/intervento cui collegare le RAR 2023 nel rispetto degli indirizzi di programmazione regionale di cui alle DGR n. 6387 del 16.05.2022 e n. 7758 del 28.12.2022;

Dato atto che il progetto proposto dalla Direzione strategica ai fini dell'erogazione delle RAR per l'anno 2023 declina il macro obiettivo regionale n. 8: *Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro*, prevedendo l'effettuazione di un corso FAD;

Tenuto conto che il Nucleo di valutazione delle prestazioni ha validato il progetto in data 21.07.2023, con riserva di successiva nuova valutazione in caso modifiche sostanziali definite con il presente accordo;

Preso atto che il progetto è stato trasmesso alle rappresentanze sindacali in data 21.07.2023 ed è stato illustrato nell'incontro odierno;

**CONDIVIDONO**

il progetto aziendale, descritto nel documento allegato, che risulta coerente con quanto previsto nelle linee di indirizzo regionali indicate in premessa, essendo una declinazione del macro obiettivo regionale n. 8: *Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro*;

**CONVENGONO CHE**

- 1) nel progetto RAR è coinvolto tutto il personale dipendente dell'ASST (di qualsiasi ruolo e profilo professionale) in servizio che ha maturato un coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2023 (inteso come rapporto di servizio): risultano esclusi i dipendenti assunti dopo il 1° luglio 2023 e coloro che cessano prima di aver maturato i prescritti 6 mesi di rapporto di lavoro;
- 2) l'erogazione della quota RAR è subordinata all'effettuazione, con esito positivo, del corso FAD entro il termine del 31.12.2023;
- 3) la quota pro-capite individuale prevista dall'intesa regionale per le singole aree di inquadramento del personale sarà erogata (con esclusione del personale pervenuto in mobilità esterna da ESACRI) proporzionalmente:
  - alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
  - alla percentuale del rapporto di lavoro in essere (tempo pieno o tempo parziale nella relativa percentuale oraria);
  - all'effettiva presenza in servizio o in modalità di lavoro agile/smart working. Come disposto dall'accordo regionale e dalla nota regionale in premessa sono considerate convenzionalmente

Bergamo, 2 agosto 2023

ASST Papa Giovanni XXIII

*MF*  
*RG*

*Joan*  
*ase*  
*viz FPZ*


*FP CGIL*

*2*  
*[Signature]*

presenza esclusivamente le seguenti fattispecie: le ferie e le festività di cui all'art. 49 del CCNL 2.11.2022, il congedo per maternità obbligatorio di cui al D.lgs. 151/2001, l'interdizione anticipata per gravidanza a rischio, l'infortunio sul lavoro e i permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4.12.2017;

- 4) il pagamento dei compensi spettanti avverrà come segue, previa verifica a livello aziendale della tempistica definita nel progetto allegato:
- a) il 50% della quota pro-capite nel mese di settembre 2023 previa verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni del positivo andamento dei progetti; tale quota verrà erogata, salvo conguaglio, al solo personale che ha maturato 6 mesi di effettivo servizio alla data del 31 agosto 2023 e per il quale non è prevista l'assenza o la cessazione in tempi tali da garantire la partecipazione al progetto;
  - b) il 50% della quota pro-capite entro il 28.02.2024 in base ai risultati della valutazione finale certificati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni;
  - c) la quota aggiuntiva prevista dall'intesa regionale al punto b) "emergenza riferita a carenza di personale sanitario", così come integrata con la fattispecie prevista dalla DGR 6873/2022 (riconoscimento al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione e dell'area della riabilitazione che presta la propria attività su giornata della quota aggiuntiva di 100€) verrà erogata in sede di saldo, secondo i criteri definiti nell'intesa regionale e in rapporto all'attività svolta in turno.

Per la Delegazione Parte Pubblica

  
\_\_\_\_\_  
*Fabio Perini*  
\_\_\_\_\_  
*Quelara*  
\_\_\_\_\_

Per le RSU

X COORDINATRICE RSU  
*Giuliana Rete*

Per le OO.SS.

NURSIND *Michela Gamba*  
*Francesco Abramo Adelfo*  
UIL FPX *Roberto Zamboni*  
FPCGIL *Roberto G.*  
\_\_\_\_\_

## PROGETTO AZIENDALE RAR ANNO 2023 – COMPARTO SANITA'

Le linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2023 definite in data 30.06.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali del comparto sanità hanno stabilito di destinare le risorse economiche previste per l'istituto contrattuale delle RAR nella misura massima consentita dalla normativa vigente al personale pubblico del SSR impegnato nel processo di riforma di cui alla legge regionale n. 22/2021, nell'attuazione del PNRR e nel potenziamento dei servizi territoriali ed ospedalieri.

Nel rispetto degli indirizzi di programmazione regionale di cui alle DGR n. 6387 del 16/05/2022 e n. 7758 del 28/12/2022, l'accordo regionale individua otto aree di attività/intervento.

### MACRO OBIETTIVO REGIONALE DI RIFERIMENTO

Area di intervento - **Macro obiettivo 8: Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro**

### DECLINAZIONE OBIETTIVO

In considerazione dell'aumento esponenziale delle aggressioni fisiche e verbali ai danni degli operatori nell'ambito sanitario, la nostra azienda, in attuazione della Raccomandazione del Ministero della Salute n. 8/2007 e della D.G.R. n. 1986 del 23/07/2019, ha istituito - con deliberazione n. 439 del 4.03.2021 - un gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, per valutare e gestire il fenomeno nonché implementare le azioni di miglioramento necessarie.

Il fenomeno riguarda tutti gli operatori dell'ambito sanitario e coinvolge principalmente chi ha contatto con i pazienti, i loro familiari/caregiver o i visitatori.

Un ruolo fondamentale nella prevenzione e gestione delle aggressioni riveste la diffusione di iniziative di comunicazione e formazione mirate al potenziamento delle competenze degli operatori nel riconoscere i comportamenti a rischio e nel porre in atto metodiche di deescalation anche nella comunicazione.

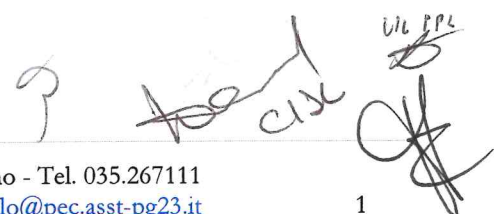
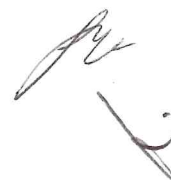
L'azienda ha quindi previsto un corso FAD denominato **“Prevenzione e gestione delle aggressioni ai danni del personale in ambito sanitario”** rivolto a tutto il proprio personale sanitario e non sanitario in ragione dell'ampiezza e della diversificazione delle manifestazioni di violenza che si possono presentare.

Tale corso mira a sottolineare le analisi psicologiche e le implicazioni giuridiche delle aggressioni a danno dei lavoratori in ambito sanitario, con un focus del docente esperto di psicologia della comunicazione e dell'aggressione, sugli stili comunicativi e sulle tecniche di ascolto e di risposta e sull'assertività, affrontando nello specifico la psicologia del comportamento aggressivo.

Il corso FAD tratterà le seguenti tematiche:

- la violenza ai danni dei lavoratori in ambito sanitario
- comunicazione e psicologia del conflitto
- la psicologia dell'aggressività
- normativa di riferimento
- osservatorio nazionale sulla sicurezza

FPCG14



- strumenti normativi di contrasto

### TITOLO OBIETTIVO:

**Effettuazione corso FAD “Prevenzione e gestione delle aggressioni ai danni del personale in ambito sanitario” entro il 31.12.2023**

### PERSONALE COINVOLTO

Nel progetto è coinvolto tutto il personale del comparto sanità in servizio (di qualsiasi ruolo e profilo professionale) che ha maturato un coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2023 (inteso come rapporto di servizio). Sono pertanto esclusi i dipendenti assunti dopo il 1° luglio 2023 e coloro che cessano prima di aver maturato i prescritti 6 mesi di rapporto di lavoro.

### MODALITA' DI VALUTAZIONE OBIETTIVO:

- Effettuazione del corso FAD e superamento del relativo test finale di apprendimento: **obiettivo raggiunto al 100%**
- Mancata effettuazione completa del corso FAD e, conseguentemente, non superamento del relativo test finale di apprendimento: **obiettivo NON raggiunto**

### INDICATORI OBIETTIVO:

**ENTRO il 31 agosto 2023:** a carico dei valutatori (Responsabili/incaricati di funzione/coordinatori)

L'assegnazione ai dipendenti dell'obiettivo individuale nel programma VALPERS è effettuata direttamente dall'ufficio valutazione della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.

I valutatori dovranno verificare la corretta assegnazione a tutti i propri collaboratori e procedere alla CONVALIDA entro il 31.08.2023 nel programma VALPERS.

**ENTRO il 31 DICEMBRE 2023:** a carico dei valutatori/personale del comparto

Effettuazione del corso FAD e superamento del relativo test di apprendimento.

**ENTRO il 20 GENNAIO 2024:** a carico dei valutatori

Valutazione del raggiungimento individuale dell'obiettivo per ciascun dipendente utilizzando il programma VALPERS.

**ACCORDO SULLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (RAR) ANNO 2023**  
**AREE DIRIGENZIALI**

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLE AREE DIRIGENZIALI  
 (delib. n. 2/2020, delib. n. 63/2021)  
 presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Viste le Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2023 definite in data 12.07.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali delle aree dirigenziali in fase di recepimento da parte di Regione Lombardia;

Rilevato che le stesse individuano le aree di attività/intervento cui collegare le RAR 2023 nel rispetto degli indirizzi di programmazione regionale di cui alle DGR n. 6387 del 16/05/2022 e n. 7758 del 28/12/2022;

Dato atto che il progetto proposto dalla Direzione strategica ai fini dell'erogazione delle RAR per l'anno 2023 declina il macro obiettivo regionale n. 9: *Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro* prevedendo l'effettuazione di un corso FAD;

Tenuto conto che il Nucleo di valutazione delle prestazioni ha validato il suddetto progetto in data 21.07.2023, con riserva di successiva nuova valutazione in caso di modifiche sostanziali definite con il presente accordo;

Preso atto che lo stesso è stato trasmesso alle rappresentanze sindacali in data 21.07.2023 ed è stato illustrato nell'incontro odierno;

**CONDIVIDONO**

il progetto aziendale, descritto nel documento allegato, che risulta coerente con quanto previsto nelle linee di indirizzo regionali indicate in premessa, essendo una declinazione del macro obiettivo regionale n. 9: *Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro*;

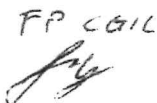
**CONVENGONO CHE**

- 1) nel progetto RAR è coinvolto tutto il personale dirigente dell'ASST in servizio alla data del 1° agosto 2023;
- 2) l'erogazione della quota RAR è subordinata all'effettuazione, con esito positivo, del corso FAD entro il termine del 31.12.2023;
- 3) la quota pro-capite individuale pari a € 1.100,00 prevista dall'intesa regionale, sarà erogata al personale dirigente con rapporto di lavoro esclusivo proporzionalmente:
  - alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
  - alla percentuale del rapporto di lavoro in essere (tempo pieno o tempo ridotto nella relativa percentuale oraria);
  - all'effettiva presenza in servizio. Sono considerate convenzionalmente presenza esclusivamente le seguenti fattispecie: le ferie e le festività di cui agli artt. 33 del CCNL 19.12.2019 Area Sanità e 16 del CCNL 17.12.2020 Area funzioni locali, il congedo per maternità obbligatorio di cui al D.lgs. 151/2001, l'interdizione anticipata per gravidanza a rischio, l'infortunio sul lavoro e i permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4.12.2017;

Bergamo, 2 agosto 2023

ASST Papa Giovanni XXIII



FP CGIL  






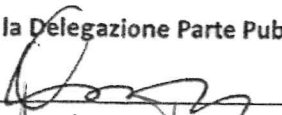
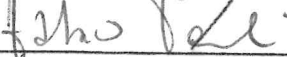
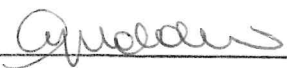




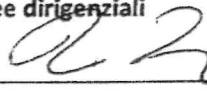
4) il pagamento dei compensi spettanti avverrà come segue, previa verifica a livello aziendale della tempistica definita nel progetto allegato:

- a) il 50% della quota pro-capite nel mese di settembre 2023 previa verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni del positivo andamento del progetto; tale quota verrà erogata, salvo conguaglio, al solo personale in servizio alla data del 1.08.2023 per il quale non è prevista l'assenza o la cessazione in tempi tali da garantire la partecipazione al progetto;
- b) il 50% della quota pro-capite entro il 28.02.2024 in base ai risultati della valutazione finale certificati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni;
- c) la quota annua aggiuntiva pari a € 173,00 prevista dall'intesa regionale per il personale dirigente operante in turni articolati sulle 24 ore (almeno 12 turni notturni all'anno) verrà erogata in sede di saldo.

Per la Delegazione Parte Pubblica

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
Antonio Piccichi  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per le OO.SS. delle Aree dirigenziali

  
\_\_\_\_\_  
FASSID  
\_\_\_\_\_  
CISL FP  
\_\_\_\_\_  
ANASO ASSOCIATI  
\_\_\_\_\_  
FP CGIL  
\_\_\_\_\_  
AAOI - OIAC  
\_\_\_\_\_  
FP CGIL MEDICI  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmato digitalmente da: MENNI PAOLA MARIA  
Data: 04/08/2023 15:32:05

**PROGETTO AZIENDALE RAR ANNO 2023 – AREE DIRIGENZIALI**

Le linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2023 definite in data 12.07.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali delle aree dirigenziali della sanità pubblica hanno stabilito di destinare le risorse economiche previste per l'istituto contrattuale delle RAR al personale pubblico del SSR impegnato nel processo di attuazione della legge regionale n. 22/2021.

Nel rispetto degli indirizzi di programmazione regionale di cui alle DGR n. 6387 del 16/05/2022 e n. 7758 del 28/12/2022, l'accordo regionale individua nove aree di attività/intervento.

**MACRO OBIETTIVO REGIONALE DI RIFERIMENTO**

Area di intervento - **Macro obiettivo 9: Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro**

**DECLINAZIONE OBIETTIVO**

In considerazione dell'aumento esponenziale delle aggressioni fisiche e verbali ai danni degli operatori nell'ambito sanitario, la nostra azienda, in attuazione della Raccomandazione del Ministero della Salute n. 8/2007 e della D.G.R. n. 1986 del 23/07/2019, ha istituito - con deliberazione n. 439 del 4.03.2021 - un gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, per valutare e gestire il fenomeno nonché implementare le azioni di miglioramento necessarie.

Il fenomeno riguarda tutti gli operatori dell'ambito sanitario e coinvolge principalmente chi ha contatto con i pazienti, i loro familiari/caregiver o i visitatori.

Un ruolo fondamentale nella prevenzione e gestione delle aggressioni riveste la diffusione di iniziative di comunicazione e formazione mirate al potenziamento delle competenze degli operatori nel riconoscere i comportamenti a rischio e nel porre in atto metodiche di deescalation anche nella comunicazione.

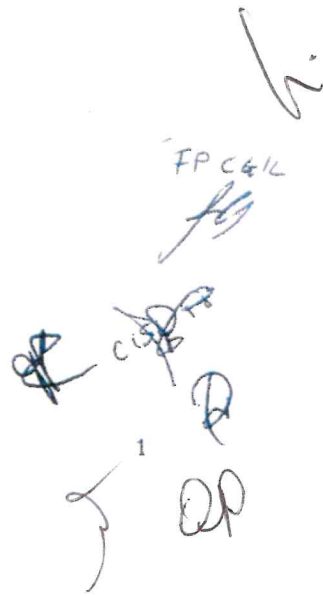
L'azienda ha quindi previsto un corso FAD denominato "**Prevenzione e gestione delle aggressioni ai danni del personale in ambito sanitario**" rivolto a tutto il proprio personale sanitario e non sanitario in ragione dell'ampiezza e della diversificazione delle manifestazioni di violenza che si possono presentare.

Tale corso mira a sottolineare le analisi psicologiche e le implicazioni giuridiche delle aggressioni a danno dei lavoratori in ambito sanitario, con un focus del docente esperto di psicologia della comunicazione e dell'aggressione, sugli stili comunicativi e sulle tecniche di ascolto e di risposta e sull'assertività, affrontando nello specifico la psicologia del comportamento aggressivo.

Il corso FAD tratterà le seguenti tematiche:

- la violenza ai danni dei lavoratori in ambito sanitario
- comunicazione e psicologia del conflitto
- la psicologia dell'aggressività
- normativa di riferimento
- osservatorio nazionale sulla sicurezza
- strumenti normativi di contrasto





FP C&L  
AS

1

OP



**TITOLO OBIETTIVO:**

Effettuazione corso FAD "Prevenzione e gestione delle aggressioni ai danni del personale in ambito sanitario" entro il 31.12.2023

**PERSONALE COINVOLTO**

Nel progetto è coinvolto tutto il personale in servizio alla data del 1° agosto 2023.

**MODALITA' DI VALUTAZIONE OBIETTIVO:**

- Effettuazione del corso FAD e superamento del relativo test finale di apprendimento: **obiettivo raggiunto al 100%**
- Mancata effettuazione completa del corso FAD e, conseguentemente, non superamento del relativo test finale di apprendimento: **obiettivo NON raggiunto**

**INDICATORI OBIETTIVO:**

**ENTRO il 31 AGOSTO 2023:** a carico dei valutatori (Direttori/responsabili)

L'assegnazione ai dipendenti dell'obiettivo individuale nel programma VALPERS è effettuata direttamente dall'ufficio valutazione della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.

I valutatori dovranno verificare la corretta assegnazione a tutti i propri collaboratori e procedere alla CONVALIDA entro il 31 AGOSTO 2023 nel programma VALPERS.

**ENTRO il 31 DICEMBRE 2023:** a carico dei valutatori/personale del comparto  
Effettuazione del corso FAD e superamento del relativo test di apprendimento.

**ENTRO il 20 GENNAIO 2024:** a carico dei valutatori

Valutazione del raggiungimento individuale dell'obiettivo per ciascun dirigente utilizzando il programma VALPERS.

Firmato digitalmente da: MENNI PAOLA MARIA  
Data: 04/08/2023 15:33:09

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****MODULO I****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		2 agosto 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Vigenza annuale
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica:</b> Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore SC Direzione medica, Direttore Sc DAPSS, Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.</p> <p><b>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale a norma dell'art. 9 del CCNL 02.11.2022 sono:</b></p> <p>a) la RSU;</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP</p> <p><b>Soggetti sindacali firmatari:</b> RSU, NURSIND, CISL FP, FP CGIL, UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale del comparto sanità
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>Accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) anno 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- condivisione progetto aziendale RAR anno 2023;</li> <li>- definizione criteri di attribuzione delle RAR anno 2023 al personale coinvolto nel progetto.</li> </ul>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data <b>09.08.2023</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Ai sensi del D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ricomprende i seguenti strumenti di programmazione: il Piano della performance, il Piano triennale delle azioni positive, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), Piano formativo e il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza. Con deliberazione n. 153 del 31.01.2023, successivamente integrata con deliberazione n. 466 del 29.03.2023 è stato adottato il "Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 dell'ASST Papa Giovanni XXIII".</p> <p>Il Piano integrato di attività e organizzazione è pubblicato ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente".</p>

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

		La Relazione della Performance anno 2022, adottata con delibera n. 935 del 28/06/2023, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 14/06/2023 ed è stata pubblicata entro il 30 giugno 2023 nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente".
--	--	---

**MODULO II**

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) Illustrazione del contratto**

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i contenuti dell'accordo sottoscritto in data 02.08.2023 per l'erogazione delle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) stanziare da Regione per l'anno 2023 al personale del comparto sanità.

Il contenuto dell'accordo in esame discende dalle linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2023 definite in data 30.06.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali del comparto sanità per l'anno 2023, così come integrate dalla successiva nota prot. n. G1.2023.0027329 del 14.07.2023 trasmessa da Regione unitamente alle suddette Linee di indirizzo.

Nel suddetto documento regionale sono stati definiti:

- le aree di intervento cui collegare i progetti aziendali;
- la quantificazione economica pro-capite delle risorse, pari a:
  - € 800,00 per l'area dei professionisti della salute e funzionari
  - € 745,00 per l'area degli assistenti
  - € 656,00 per l'area degli operatori e personale di supporto.

A queste quote andrà aggiunta l'eventuale quota prevista dall'intesa regionale al punto b) "emergenza riferita a carenza di personale sanitario", così come integrata con la fattispecie prevista dalla DGR 6873/2022 (riconoscimento al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e al personale tecnico sanitario, della prevenzione e dell'area della riabilitazione che presta la propria attività su giornata della quota aggiuntiva di 100 €).

- i criteri per l'individuazione del personale da coinvolgere nei progetti aziendali e per la determinazione delle quote spettanti;
- la tempistica per la validazione dei progetti e per il riconoscimento economico.

In particolare, le linee di indirizzo richiedono da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni la preventiva validazione dei progetti, la verifica dello stato di avanzamento degli stessi per l'erogazione dell'acconto pari al 50% della quota e la validazione dell'esito finale per il pagamento del saldo della quota.



## **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

L'accordo in esame prevede due passaggi:

### **1) Condivisione progetto aziendale RAR anno 2023.**

Nell'ambito delle otto aree di intervento declinate da Regione nel rispetto degli indirizzi di programmazione regionale di cui alle DGR n. 6387 del 16/05/2022 e n. 7758 del 28/12/2022, l'azienda ha scelto il Macro obiettivo n. 8: *Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.*

La nostra azienda, infatti, in attuazione della Raccomandazione del Ministero della Salute n. 8/2007 e della D.G.R. n. 1986 del 23/07/2019, ha istituito - con deliberazione n. 439 del 4.03.2021 - un gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, per valutare e gestire il fenomeno nonché implementare le azioni di miglioramento necessarie.

Una delle raccomandazioni fornite dal gruppo per la prevenzione e gestione delle aggressioni è un maggior investimento nella diffusione di iniziative di comunicazione e formazione mirate al potenziamento delle competenze degli operatori nel riconoscere i comportamenti a rischio e nel porre in atto metodiche di deescalation anche nella comunicazione.

L'azienda ha, quindi, previsto un corso FAD denominato "Prevenzione e gestione delle aggressioni ai danni del personale in ambito sanitario" rivolto a tutto il proprio personale sanitario e non sanitario, in ragione dell'ampiezza e della diversificazione delle manifestazioni di violenza che si possono presentare.

Il corso, in particolare, prevede un approfondimento da parte di un docente esperto di psicologia della comunicazione e dell'aggressione, sulle tecniche di comunicazione e di ascolto, sull'analisi del comportamento e sulle tecniche di deescalation, conoscenze e tecniche che possono essere messe in atto in moltissimi contesti, con i propri collaboratori/colleghi e utenti esterni.

Il Nucleo di valutazione delle prestazioni ha validato il suddetto progetto in data 21.07.2023.

### **2) Definizione criteri di attribuzione delle RAR anno 2023 al personale coinvolto nel progetto.**

I criteri definiti nell'accordo aziendale rispettano integralmente le indicazioni contenute nelle linee di indirizzo regionali, così come integrate dalla successiva nota trasmessa da Regione in data 14.07.2023.

#### Personale coinvolto

Nel progetto RAR è coinvolto tutto il personale dipendente dell'ASST (di qualsiasi ruolo e profilo professionale) in servizio, che ha maturato un coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2023 (inteso come rapporto di servizio): risultano esclusi i dipendenti assunti dopo il 1° luglio 2023 e coloro che cessano prima di aver maturato i prescritti 6 mesi di rapporto di lavoro;

#### Attività richiesta

L'erogazione della quota RAR è subordinata all'effettuazione, con esito positivo, del corso FAD entro il termine del 31.12.2023.

#### Determinazione quota spettante

La quota pro-capite individuale sarà erogata al personale proporzionalmente: alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, alla percentuale del rapporto di lavoro in essere (tempo pieno o tempo parziale nella relativa percentuale oraria) e all'effettiva presenza in servizio o in modalità di lavoro agile.



### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

Come disposto dall'accordo regionale e dalla citata nota regionale sono considerate convenzionalmente presenza, esclusivamente le seguenti fattispecie: le ferie e le festività di cui all'art. 49 del CCNL 2.11.2022, il congedo per maternità obbligatorio di cui al D.lgs. 151/2001, l'interdizione anticipata per gravidanza a rischio, l'infortunio sul lavoro e i permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4.12.2017.

Si segnala che, a differenza dello scorso anno, ove le aziende potevano in sede di contrattazione decentrata ampliare le fattispecie, quest'anno ciò è espressamente vietato dall'accordo regionale.

#### Tempistica e modalità di valutazione

Nel mese di settembre 2023, pagamento del 50% della quota pro-capite previa verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni del positivo andamento del progetto. L'acconto verrà erogato, salvo conguaglio, al solo personale che ha maturato 6 mesi di effettivo servizio alla data del 31 agosto 2023 e per il quale non è prevista l'assenza o la cessazione in tempi tali da garantire la partecipazione al progetto;

Entro il 28.02.2024, pagamento del 50% della quota pro-capite (unitamente alla quota annua aggiuntiva pari a:

1. € 227,00 per il personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica) e per il personale tecnico sanitario, della prevenzione e dell'area della riabilitazione operante su turni articolati sulle 24 ore;
2. € 227,00 per il restante personale operante su turni articolati sulle 24 ore;
3. € 100,00 al personale di cui al punto 1) operante su turni articolati sulle 12 ore o che presta la propria attività su giornata,

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse aggiuntive regionali stanziare da Regione Lombardia sono da tenere debitamente distinte dalle altre risorse del Fondo del Risultato. Sono oggetto di specifica assegnazione e rendicontazione.

#### **c) Effetti abrogativi impliciti**

L'accordo ha durata annuale e non contiene effetti abrogativi.

Con riferimento agli elementi di cui al **Modulo II, lett. d), e), f)** degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, si specifica che gli stessi non risultano inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### **MODULO I: RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

#### **SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ;**

Parte non pertinenti all'accordo sottoscritto.

### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

### **SEZIONE II- RISORSE VARIABILI**

Non è ancora pervenuto il decreto di assegnazione delle risorse da parte di Regione Lombardia.

Si segnala che il finanziamento regionale delle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023 non si consolida in alcuno dei fondi contrattuali previsti dal vigente CCNL del personale del comparto sanità né ogni eventuale residuo può essere utilizzato successivamente.

Regione Lombardia in data 27 giugno 2023 ha chiesto la rilevazione del personale dipendente ai fini delle RAR e i numeri da noi forniti sono i seguenti:

Teste effettive al 01/06/2023:

- Area del comparto: n. 3672
- Dirigenza Area Sanità: n. 816
- Dirigenza PTA: n. 23

Con nota prot. n. G1.2023.0027233 del 14/7/2023 avente ad oggetto “*Linee guida di compilazione sul costo del personale nel bilancio di assestamento 2023*”, con riferimento alle Risorse aggiuntive Regionali, Regione ha espressamente previsto quanto segue:

*“A seguito della sottoscrizione degli accordi regionali delle aree contrattuali del Comparto e delle Dirigenze, da parte della Delegazione di parte pubblica regionale e delle Organizzazioni sindacali regionali, sarà assegnata dalla Direzione Generale Welfare la quota disponibile (con oneri e IRAP e comprensiva della quota 118). Si specifica che le risorse aggiuntive regionali sono indisponibili ad altri fini.”*

### **SEZIONE III – EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO**

Parte non pertinenti all'accordo sottoscritto.

### **SEZIONE IV – SINTESI DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE**

L'ammontare delle risorse aggiuntive regionali 2023 è costituito dalle quote pro-capite indicate in premessa e distinte per ciascuna area professionale del comparto - al netto di oneri sociali e IRAP – moltiplicata per il numero dei dipendenti del comparto che hanno raggiunto l'obiettivo aziendale loro attribuito.

Il personale coinvolto nel progetto è il solo personale in servizio alla data di validazione dei progetti da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni (così come espressamente indicato nella nota regionale in premessa citata) che ha maturato un coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2023 (inteso come rapporto di servizio): risultano esclusi i dipendenti assunti dopo il 1° luglio 2023 e coloro che cessano prima di aver maturato i prescritti 6 mesi di rapporto di lavoro;

Alle quote pro-capite andranno poi aggiunte le quote aggiuntive previste al punto b) “emergenza riferita a carenza di personale sanitario” dell'accordo regionale, così come integrata con la fattispecie prevista dalla DGR 6873/2022.

Il personale pervenuto in mobilità esterna da ESACRI non ha diritto alla quota RAR in base alle indicazioni fornite da Regione.





**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

**MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

**SEZIONE I - DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

**SEZIONE II - DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DALL'ACCORDO INTEGRATIVO**

Con l'accordo oggetto della presente relazione sono stati definiti i criteri e le modalità di distribuzione delle risorse destinate, per l'anno 2023, al personale del comparto sanità partecipante ai progetti RAR 2023, coerentemente con le indicazioni regionali contenute nelle Linee Generali di Indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2023 - per il personale del Comparto della Sanità Pubblica sottoscritte in data 30.06.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le organizzazioni sindacali regionali del Comparto Sanità.

**SEZIONE III - (EVENTUALI) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE**

Non residuano destinazioni ancora da regolare sulle risorse in oggetto

**SEZIONE IV - SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

Il personale del comparto coinvolto nel progetto RAR all'atto della validazione del NVP è pari a n. 3.679 teste.

La quota pro- capite è distinta per aree professionali:

- va rapportata all'effettiva presenza in servizio e alla percentuale del rapporto di lavoro in essere;
- non è attribuita a coloro che non raggiungeranno l'obiettivo in quanto non effettueranno il corso;
- è incrementata delle quote aggiuntive (€227,00/€100,00) prevista dall'intesa regionale al punto b) "emergenza riferita a carenza di personale sanitario".

**SEZIONE V - DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

**SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE**

Si attesta che l'attribuzione delle quote viene effettuata previa verifica positiva del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni.



**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

Tale organismo è chiamato a esprimersi in tre distinti momenti:

- all'atto della definizione dei progetti con specifica validazione;
- preventivamente all'erogazione della quota di acconto con verifica del positivo andamento dei progetti;
- preventivamente all'erogazione del saldo con validazione dell'esito finale dei progetti.

**MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

**MODULO IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

Il Direttore  
SC Gestione e sviluppo delle risorse umane  
Dr.ssa Angela Colicchio



Bergamo, 4 agosto 2023

Il Responsabile del procedimento: dr.ssa Laura Facchinetti

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****MODULO I****Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	2 agosto 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Vigenza annuale
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Delegazione trattante di Parte Pubblica:</b> Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore SC Direzione medica, Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.</p> <p><b>Delegazione trattante di parte sindacale delle aree dirigenziali:</b>  <b>Area Sanità:</b> le organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale dell'area sanità sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL, sottoscritto in data 19.12.2019:  ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI, CIMO, FASSID, FP CGIL, FESMED, FVM, FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL  <b>Area Funzioni Locali:</b> le organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale dell'area funzioni locali sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL, sottoscritto in data 17.12.2020:  FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, UNSCP</p> <p><b>Le organizzazioni sindacali firmatarie:</b>  ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, FASSID, FP CGIL, CISL FP, FEDIR SANITA'</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale delle aree dirigenziali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) anno 2023: <ul style="list-style-type: none"> <li>- condivisione progetto aziendale RAR anno 2023;</li> <li>- definizione criteri di attribuzione delle RAR anno 2023 al personale coinvolto nel progetto.</li> </ul>
<b>adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data <b>09.08.2023</b></p>
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	

**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Ai sensi del D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ricomprende i seguenti strumenti di programmazione: il Piano della performance, il Piano triennale delle azioni positive, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), Piano formativo e il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza. Con deliberazione n. 153 del 31.01.2023, successivamente integrata con deliberazione n. 466 del 29.03.2023 è stato adottato il “Piano integrato di attività e organizzazione 2023–2025 dell’ASST Papa Giovanni XXIII”.
		Il Piano integrato di attività e organizzazione è pubblicato ai sensi dell’art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull’home page dell’Azienda, in specifica sezione “Amministrazione Trasparente”.
		La Relazione della Performance anno 2022, adottata con delibera n. 935 del 28/06/2023, è stata validata ai sensi dell’articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni in data 14/06/2023 ed è stata pubblicata entro il 30 giugno 2023 nella specifica sezione “Amministrazione Trasparente”.

**MODULO II****Illustrazione dell’articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)****a) Illustrazione del contratto**

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i contenuti dell’accordo sottoscritto in data 02.08.2023 per l’erogazione delle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) stanziata da Regione per l’anno 2023 al personale delle aree dirigenziali (dirigenza medica, sanitaria non medica, delle professioni sanitarie e dirigenza PTA).

Il contenuto dell’accordo in esame discende dalle linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l’anno 2023 sottoscritte in data 12.07.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali delle aree dirigenziali della sanità pubblica.

Nel suddetto documento regionale sono stati definiti:

- le aree di intervento cui collegare i progetti aziendali;
- la quantificazione economica pro-capite delle risorse, pari a € 1.100 maggiorata di € 173,00 per il personale dirigente che svolge turni;
- i criteri per l’individuazione del personale da coinvolgere nei progetti aziendali e per la determinazione delle quote spettanti;
- la tempistica per la validazione dei progetti e per il riconoscimento economico.

In particolare, le linee di indirizzo richiedono da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni la preventiva validazione dei progetti, la verifica dello stato di avanzamento degli stessi per l’erogazione



## **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

dell'acconto pari al 50% della quota nel mese di settembre e la validazione dell'esito finale per il pagamento del saldo della quota entro il 28.02.2024.

L'accordo in esame prevede due passaggi:

### **1) Condivisione progetto aziendale RAR anno 2023.**

Nell'ambito delle nove aree di intervento declinate da Regione nel rispetto degli indirizzi di programmazione regionale di cui alle DGR n. 6387 del 16/05/2022 e n. 7758 del 28/12/2022, l'Azienda ha scelto il Macro obiettivo n. 9: *Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.*

La nostra azienda, infatti, in attuazione della Raccomandazione del Ministero della Salute n. 8/2007 e della D.G.R. n. 1986 del 23/07/2019, ha istituito - con deliberazione n. 439 del 4.03.2021 - un gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, per valutare e gestire il fenomeno nonché implementare le azioni di miglioramento necessarie.

Una delle raccomandazioni fornite dal gruppo per la prevenzione e gestione delle aggressioni è un maggior investimento nella diffusione di iniziative di comunicazione e formazione mirate al potenziamento delle competenze degli operatori nel riconoscere i comportamenti a rischio e nel porre in atto metodiche di deescalation anche nella comunicazione.

L'azienda ha, quindi, previsto un corso FAD denominato "Prevenzione e gestione delle aggressioni ai danni del personale in ambito sanitario" rivolto a tutto il proprio personale sanitario e non sanitario, in ragione dell'ampiezza e della diversificazione delle manifestazioni di violenza che si possono presentare.

Il corso, in particolare, prevede un approfondimento da parte di un docente esperto di psicologia della comunicazione e dell'aggressione, sulle tecniche di comunicazione e di ascolto, sull'analisi del comportamento e sulle tecniche di deescalation, conoscenze e tecniche che possono essere messe in atto in moltissimi contesti, con i propri collaboratori/colleghi e utenti esterni.

Il Nucleo di valutazione delle prestazioni ha validato il suddetto progetto in data 21.07.2023.

### **2) Definizione criteri di attribuzione delle RAR anno 2023 al personale coinvolto nel progetto.**

I criteri definiti nell'accordo rispettano integralmente le indicazioni contenute nelle linee di indirizzo regionali, così come integrate dalla successiva nota trasmessa da Regione in data 14.07.2023.

#### Personale coinvolto

Nel progetto RAR è coinvolto tutto il personale dirigente dell'ASST in servizio alla data del 1° agosto 2023.

#### Attività richiesta

L'erogazione della quota RAR è subordinata all'effettuazione, con esito positivo, del corso FAD entro il termine del 31.12.2023.

#### Determinazione quota spettante



### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

*Direttore Angela Colicchio*

La quota pro-capite individuale sarà erogata al personale dirigente con rapporto di lavoro esclusivo proporzionalmente: alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, alla percentuale del rapporto di lavoro in essere (tempo pieno o tempo ridotto nella relativa percentuale oraria) e all'effettiva presenza in servizio.

Sono considerate convenzionalmente presenza esclusivamente le seguenti fattispecie: le ferie e le festività di cui agli artt. 33 del CCNL 19.12.2019 Area Sanità e 16 del CCNL 17.12.2020 Area funzioni locali, il congedo per maternità obbligatorio di cui al D.lgs. 151/2001, l'interdizione anticipata per gravidanza a rischio, l'infortunio sul lavoro e i permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 4.12.2017.

Si segnala che, a differenza dello scorso anno, ove le aziende potevano in sede di contrattazione decentrata ampliare le fattispecie, quest'anno ciò è espressamente vietato dall'accordo regionale.

#### Tempistica e modalità di valutazione

Nel mese di settembre 2023, pagamento del 50% della quota pro-capite previa verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni del positivo andamento del progetto. L'acconto verrà erogato, salvo conguaglio, al solo personale in servizio alla data del 1.08.2023 per il quale non è prevista l'assenza o la cessazione in tempi tali da garantire la partecipazione al progetto;

Entro il 28.02.2024, pagamento del 50% della quota pro-capite (unitamente alla quota annua aggiuntiva pari a € 173,00 prevista dall'intesa regionale per il personale dirigente operante in turni articolati sulle 24 ore - almeno 12 turni notturni all'anno) in base ai risultati della valutazione finale certificati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni.

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse aggiuntive regionali stanziare da Regione Lombardia sono da tenere debitamente distinte dalle altre risorse del Fondo del Risultato. Sono oggetto di specifica assegnazione e rendicontazione.

#### **c) Effetti abrogativi impliciti**

L'accordo ha durata annuale e non contiene effetti abrogativi.

Con riferimento agli elementi di cui al **Modulo II, lett. d), e), f)** degli schemi della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, si specifica che gli stessi non risultano inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### **MODULO I: RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

#### **SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ;**

Parte non pertinenti all'accordo sottoscritto.

#### **SEZIONE II- RISORSE VARIABILI,**

Non è ancora pervenuto il decreto di assegnazione delle risorse da parte di Regione Lombardia.



### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

Si segnala che il finanziamento regionale delle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2023 non si consolida in alcuno dei fondi contrattuali previsti dai vigenti CCNL delle Dirigenza né ogni eventuale residuo può essere utilizzato successivamente.

Regione Lombardia in data 27 giugno 2023 ha chiesto la rilevazione del personale dipendente ai fini delle RAR e i numeri da noi forniti sono i seguenti:

Teste effettive al 01/06/2023:

- Area del comparto: n. 3672
- Dirigenza Area Sanità: n. 816
- Dirigenza PTA: n. 23

Con nota prot. n. G1.2023.0027233 del 14/7/2023 avente ad oggetto “Linee guida di compilazione sul costo del personale nel bilancio di assestamento 2023”, con riferimento alle Risorse aggiuntive Regionali, Regione ha espressamente previsto quanto segue:

“A seguito della sottoscrizione degli accordi regionali delle aree contrattuali del Comparto e delle Dirigenze, da parte della Delegazione di parte pubblica regionale e delle Organizzazioni sindacali regionali, sarà assegnata dalla Direzione Generale Welfare la quota disponibile (con oneri e IRAP e comprensiva della quota 118). Si specifica che le risorse aggiuntive regionali sono indisponibili ad altri fini.”

### **SEZIONE III – EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO**

Parte non pertinenti all'accordo sottoscritto.

### **SEZIONE IV – SINTESI DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE**

L'ammontare delle risorse aggiuntive regionali 2023 è costituita da una quota pro-capite pari a € 1.100,00 al netto di oneri sociali e IRAP – moltiplicata per il numero di dirigenti medici, sanitari non medici, delle professioni sanitarie e dei dirigenti professionali, tecnici e amministrativi che hanno raggiunto l'obiettivo aziendale loro attribuito.

Il personale coinvolto nel progetto è il solo personale dirigente in servizio al 1° agosto 2023 con espressa esclusione di coloro assunti successivamente e di coloro che essendo già cessati non possono svolgere il corso FAD.

A tale quota andrà aggiunta la quota aggiuntiva di € 173,00, riconoscibile a saldo, al personale dirigente che opera su turni articolati sulle 24 ore e che effettua almeno 12 turni notturni nell'anno.

Il personale con rapporto di lavoro non esclusivo non ha diritto alla quota RAR in quanto, come previsto dal CCNL, non ha diritto al trattamento accessorio.

### **SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

### **MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**



### **Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

#### **SEZIONE I - DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

#### **SEZIONE II - DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DALL'ACCORDO INTEGRATIVO**

Con l'accordo oggetto della presente relazione sono stati definiti i criteri e le modalità di distribuzione delle risorse destinate, per l'anno 2023, al personale delle aree dirigenziali partecipante ai progetti RAR 2023, coerentemente con le indicazioni regionali contenute nelle Linee Generali di Indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2023 per il personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa della Sanità Pubblica sottoscritte in data 12.07.2023 tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le organizzazioni sindacali regionali della dirigenza dell'Area Sanità e funzioni locali sezione PTA

#### **SEZIONE III - (EVENTUALI) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE**

Non residuano destinazioni ancora da regolare sulle risorse in oggetto

#### **SEZIONE IV - SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

Con l'accordo regionale la quota annua 2023 pro-capite è stata fissata in € 1.100 e considerato che nel progetto RAR è coinvolto il solo personale in servizio al 1° agosto 2023, la quantificazione teorica del possibile impiego delle risorse è rappresentata di seguito:

- dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie in servizio al 1° agosto: n. 824
- dirigenti PTA in servizio al 1° agosto 2023: n. 21
- Quota teorica:  $n. 845 * 1,100€ = € 929.500,00$

La quota è teorica in quanto:

- la singola quota pro-capite di € 1.100,00 va poi rapportata all'effettiva presenza in servizio e alla percentuale del rapporto di lavoro in essere;
- andranno detratte le quote pro-capite di coloro che non raggiungeranno l'obiettivo in quanto non effettueranno il corso;
- andranno detratte le quote pro-capite dei dirigenti medici con rapporto non esclusivo
- andrà sommata la quota aggiuntiva di € 173,00, riconoscibile a saldo, al personale dirigente che opera su turni articolati sulle 24 ore e che effettua almeno 12 turni notturni nell'anno.

#### **SEZIONE V - DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.





**Gestione e sviluppo delle risorse umane**

Direttore Angela Colicchio

**SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO - FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE**

Si attesta che l'attribuzione delle quote viene effettuata previa verifica positiva del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni.

Tale organismo è chiamato a esprimersi in tre distinti momenti:

- all'atto della definizione dei progetti con specifica validazione;
- preventivamente all'erogazione della quota di acconto con verifica del positivo andamento dei progetti;
- preventivamente all'erogazione del saldo con validazione dell'esito finale dei progetti.

**MODULO III: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E IL CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

**MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

Parte non pertinente all'accordo sottoscritto.

Il Direttore

SC Gestione e sviluppo delle risorse umane

Dr.ssa Angela Colicchio



Bergamo, 4 agosto 2023

Il Responsabile del procedimento: dr.ssa Laura Facchinetti

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE** (proposta n. 1212/2023)

Oggetto: APPROVAZIONE OBIETTIVI AZIENDALI CONNESSI ALLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2023 E RECEPIMENTO ACCORDI SOTTOSCRITTI IN DATA 02.08.2023 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' E CON LE OO.SS. DELLE AREE DIRIGENZIALI

**SC PROPONENTE**

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 18/08/2023

Il dirigente

Dr. / Dr.ssa Zanini Alessandra

## PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1212/2023

ad oggetto:

APPROVAZIONE OBIETTIVI AZIENDALI CONNESSI ALLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2023 E RECEPIMENTO ACCORDI SOTTOSCRITTI IN DATA 02.08.2023 CON LE RSU/OO.SS. DEL COMPARTO SANITA' E CON LE OO.SS. DELLE AREE DIRIGENZIALI

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

<b>DIRETTORE AMMINISTRATIVO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Fumagalli Monica Anna
Note:	

<b>DIRETTORE SANITARIO :</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Pezzoli Fabio
Note:	

<b>DIRETTORE SOCIOSANITARIO Facente funzione:</b> Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Cesa Simonetta
Note:	

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

**Publicata all'Albo Pretorio on-line  
dell'Azienda socio sanitaria territoriale  
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

**per 15 giorni**

---