



**ACCORDO**

**Risorse Aggiuntive Regionali anno 2025 Dirigenza della Sanità Pubblica (Medica, Sanitaria e Professionale, Tecnica e Amministrativa)**

Il giorno <sup>05/09/2025</sup> ~~01/09/2025~~ la Delegazione trattante di parte pubblica Area Sanità e Area Funzioni Locali (Decreto del Direttore Generale n. 6/D.G./51 del 23/01/2025):

DIRETTORE AMMINISTRATIVO - PRESIDENTE	TERESA FOINI	
DIRETTORE SANITARIO	ALBERTO GIOVANNI AMBROSIO	
DIRETTORE SC DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	ALBA MUZZI	
DIRETTORE F.F. DIREZIONE PROFESSIONI SANITARIE	GIUSEPPINA GRUGNETTI	
DIRETTORE DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	ELENA MARIA GALATI	
DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	TEODORO CASAZZO	

le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) rappresentative dell'Area Sanità:

ANAAO ASSOMED		
CIMO - FESMED	GL JIARUNGO	
SNR		
AAROI- EMAC	SERLETTI MASSALENATI	
ANPO - ASCOT-FIALS		

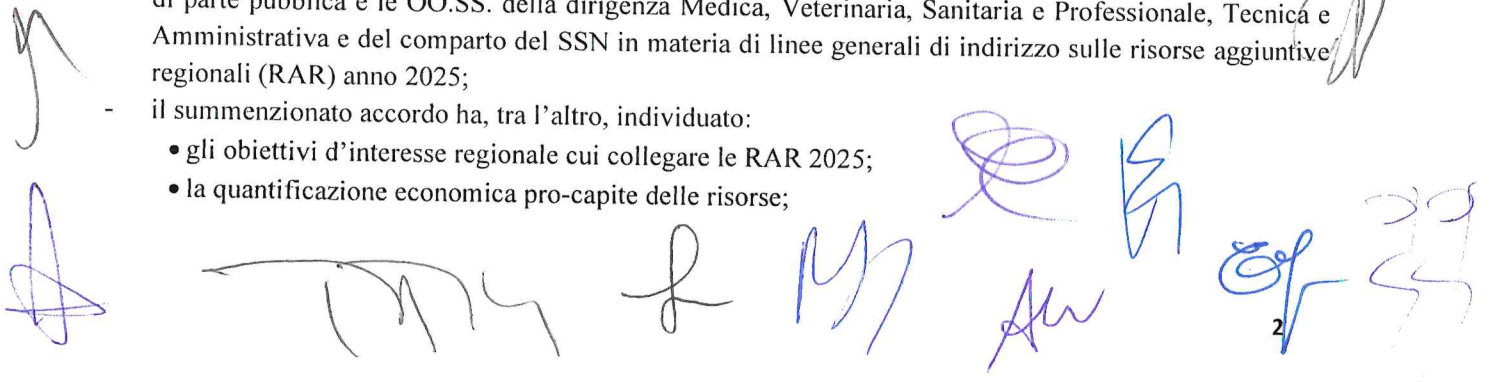
CGIL	PATRICIA STORICI	
CISL		
UIL FPL	MICHELE ANTELLI	Michele Antelli
AIPAC- FASSID		
FEDIR SANITA'		FIRMA DIGITALE (V. ALL. A)
FVM	BELLANTONI' GIUSEPPE	

e le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) rappresentative dell'Area Funzioni Locali:

CISL		
UIL FPL	Michele Antelli	Michele Antelli
CGIL		
CIDA		
FEDIR SANITA'		ACQUISITA FIRMA TELEMATICA (ALL. A)

**PREMESSO CHE:**

- con Deliberazione n. XII/ 4705 del 14/07/2025 la D.G. Welfare ha approvato l'accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e Professionale, Tecnica e Amministrativa e del comparto del SSN in materia di linee generali di indirizzo sulle risorse aggiuntive regionali (RAR) anno 2025;
- il summenzionato accordo ha, tra l'altro, individuato:
  - gli obiettivi d'interesse regionale cui collegare le RAR 2025;
  - la quantificazione economica pro-capite delle risorse;



- i criteri di massima e gli indicatori cui fare riferimento per l'individuazione delle aree di attività e d'intervento - macro obiettivi nei quali, a vario titolo, tutto il personale deve essere coinvolto;
- la tempistica e il crono-programma per l'individuazione e la realizzazione dei progetti, per la loro validazione e per il riconoscimento economico delle predette RAR;
- il finanziamento per le RAR 2025 non si consolida in nessuno dei fondi contrattuali;

**PRECISATO:**

- che la corresponsione delle quote pro-capite stabilite dal predetto accordo è subordinata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del NVP aziendale e che, se validati, gli stessi sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriore trasmissione alla DG Welfare;

**RILEVATO:**

- che per il macro-obiettivo individuato aziendalmente, economicamente valorizzato, vengono specificate le azioni da intraprendere e i relativi indicatori;
- che la quota spettante verrà erogata ai dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla realizzazione in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo prefissato;
- che per ogni dipendente può essere erogata un'unica quota economica;

**Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:**

**Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Accordo si applica esclusivamente al personale dipendente della Fondazione, appartenente all'area della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e PTA, con contratto, a rapporto esclusivo, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento.

**Art. 2 PROGETTI RAR 2025**

Il macro-obiettivo aziendale per l'erogazione delle RAR 2025 è declinato nell'allegata scheda (all. 1).

Esso prevede il coinvolgimento di tutte le S.C., Servizi e Uffici e tutto il personale dipendente della Fondazione.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2025.

**Art. 3 AMMONTARE DEL FONDO ED EFFETTI ECONOMICI**

La quota pro-capite per il personale Dirigente è fissata in € 1.100,00 (a cui si aggiungono oneri riflessi e IRAP)

Al personale della dirigenza che opera in turni articolati sulle 24h e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta una ulteriore quota annua pari a € 173,00 al netto di oneri riflessi e irap.

La quota spettante a ciascun dipendente terrà conto:

- del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dalla Fondazione e validato dal Nucleo di Valutazione;
- della sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del dipendente e dell'effettivo apporto dato al raggiungimento dell'obiettivo;

- dell'effettiva presenza in servizio del dipendente nel corso dell'anno 2025.

La quota non verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il 1° agosto 2025.

Si precisa che ai fini del calcolo della quota pro capite base, la stessa dovrà essere riproporzionata tenuto conto dei seguenti criteri:

- effettivo servizio in relazione a data assunzione e cessazione nell'anno di riferimento;
- tipo rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- assenze dal servizio nel periodo di riferimento.

Saranno considerate convenzionalmente presenza, esclusivamente le seguenti tipologie di assenza dal servizio:

- le ferie e le festività ivi compresi i periodi di riposo biologico di cui al vigente CCNL dirigenza area sanità e di cui all'art. 16 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- il congedo di maternità, paternità "astensione obbligatoria", ivi compresa l'interdizione per gravidanza a rischio, di cui al D. Lgs. 151/2001, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 41 del vigente CCNL dell'area sanità e art. 24 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- l'infortunio sul lavoro ai sensi di quanto stabilito dall'art. 40 del vigente CCNL dell'area dirigenza sanità e art. 22 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- i permessi sindacali di cui all'art 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.

#### **Art. 4 EROGAZIONE QUOTE**

L'importo spettante verrà erogato in due quote:

- la prima quota entro il mese di ottobre 2025, pari al 70% della quota pro capite eventualmente riparametrabile e ciò per effetto dei rilevamenti dell'effettiva presenza in servizio che, al momento della rilevazione, potrebbero non essere ancora completi;
- la seconda quota a saldo, unitamente alla quota aggiuntiva, entro il mese di aprile 2026.

Al personale cessato nel corso dell'anno di riferimento (anno 2025), la quota pro-capite spettante verrà erogata in unica soluzione al saldo (entro il mese di aprile 2026).

#### **Art. 5 NORME DI RINVIO**

Per tutto quanto non disciplinato nel presente Accordo si rinvia a quanto indicato nell'Accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. del comparto del SSN in materia di linee generali di indirizzo sulle risorse aggiuntive regionali (RAR) anno 2025 approvato con Deliberazione n° XII/ 4705 del 14/07/2025 della Direzione Generale Welfare e ai Contratti integrativi aziendali vigenti, salvo diverse disposizioni di legge.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark and various initials like 'h', 'E', 'AL', '32', 'AW', '4', 'COT']*



Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo



Regione  
Lombardia

Sistema Socio Sanitario

## FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO SAN MATTEO – PAVIA

### PERSONALE DIRIGENZA E COMPARTO

**AREA DI INTERVENTO – Macroobiettivo 7 Comparto – Sviluppo di Progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro**





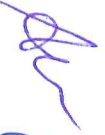

**AREA DI INTERVENTO – Macroobiettivo 9 Dirigenza – Sviluppo di Progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro**

*Sulla base degli Accordi Regionali in materia di Risorse Aggiuntive Regionali, rispettivamente del 14/07/2025 per il personale Dirigente e del 17/6/2025 per il personale del Comparto, per l'anno 2025 si individuano:*

- *le aree di intervento;*
- *gli indicatori di valutazione (ITEM);*
- *il Personale coinvolto.*

Num.	Aree di intervento (da Accordi Regionali)	Indicatore (Item di Valutazione)	Personale coinvolto nei diversi setting assistenziali
1	Recepimento delle previsioni normative nazionali e regionali (rif. primari: D.lgs. 81/08 s.m.i., LG INAIL, LG Regione 2025).	Partecipazione alle Riunioni multidisciplinari/multiprofessionali integrate finalizzate ad individuare le	Presidenza, Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa, SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk

	Pianificazione Modello Organizzativo Integrato e multiprofessionale finalizzato alla prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro	linee di indirizzo in condivisione con la Direzione Strategica. Decreto del Gruppo di lavoro competente di cui alle LG INAIL e delle LG Regionali e emanazione delle linee di indirizzo entro il 30 settembre 2025.	Management, Legale e Contenzioso, Gestione Tecnico Patrimoniale
2	Individuazione Componenti Gruppo di Lavoro. Pianificazione delle fasi da attuare nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al punto precedente	Elenco nominativi dei Componenti del GdL afferenti alle SS.CC. coinvolte. Stesura del progetto aziendale entro il 31 ottobre 2025	GdL: SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)
3	Identificazione misure di prevenzione, gestione e contrasto alle forme di aggressioni sui luoghi di lavoro, con analisi della documentazione esistente (es. DVR specifico), dei dati di monitoraggio e delle procedure in vigore (es. P27)	Avvio dell'adozione del Progetto Aziendale Implementazione delle Linee Guida Regionali entro 31 ottobre 2025	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)
4	Predisposizione questionario e divulgazione dello stesso tramite sistemi informatizzati, finalizzato ad indagare e rivalutare il rischio, rispetto alla precedente rilevazione, a riguardo della percezione soggettiva dei lavoratori sullo stress lavoro-correlato e in particolare sul fenomeno aggressorio e sui correlati fattori facilitanti. Individuazione aree a rischio	Compilazione del questionario entro il 31 dicembre 2025 (per un periodo non inferiore a due mesi) N. adesioni alla compilazione questionario/n. dipendenti suddivisi per profilo non < 75% per le aree a rischio non residuale/basso come identificate nel progetto	Tutti i Dipendenti afferenti alla Dirigenza ed al Comparto GdL: SPP, DMP, DPS, S.I. (coordinamento a cura del GdL)

5	Analisi dei risultati e creazione di sintesi statistiche come necessarie e opportune per stratificare il rischio (aree, ruoli, mansioni)	Entro due mesi dal termine di raccolta dei questionari	SPP, DMP, DPS, Qualità e Risk Management (coordinamento a cura del GdL)
6	Pianificazione Percorso Formativo strutturato e articolato in base alla valutazione del rischio con integrazione di hard skills (competenze tecniche misurabili) e soft skills (competenze relazionali, emotive e comportamentali), fondanti per la gestione efficace di situazioni a rischio e il mantenimento di un ambiente sicuro	Presentazione del programma DEL corso formativo entro il 31 dicembre 2025	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane – Formazione (coordinamento a cura del GdL)
7	Attivazione Percorso formativo	N. adesioni al Corso Formativo/n. Dipendenti suddivisi per profilo, non < 75% per le aree a rischio non residuale/basso come identificate nel Progetto	SPP, DMP, DPS e tutte le SS.CC. di ricovero, Ambulatori, Servizi (SS.CC. Radiologia, Radiodiagnostica, Laboratorio analisi chimico cliniche, SIMT, Anatomia Patologica, STS, Psicologia Clinica, Radioterapia e Medicina Nucleare, Fisica Sanitaria. Servizio Trasporti Sanitari, Servizio di Fattorinaggio, Cdl in Infermieristica), tutte le SS.CC. afferenti all'Area Amministrativa e Tecnica (coordinamento a cura del GdL)
8	Monitoraggio dinamico e gestione delle segnalazioni di aggressione nel rispetto delle LG INAIL e LG Regionali	N. segnalazioni provenienti dalle SS.CC.	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)







9	Attivazione di specifiche misure di prevenzione, gestione e contrasto alle forme di aggressioni sui luoghi di lavoro, ulteriori a quelle già garantite dalla Fondazione e in essere per le varie macroaree di attività in base al rischio	Presentazione misure adottate	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane e SS.CC. competenti in materia di contratti pubblici di forniture, servizi e lavori nonché di Convenzioni (coordinamento a cura del Gdl)
10	Ricerca Supporto scientifico: Grand round	Presentazione esperienze di aggressioni sui luoghi di lavoro	Direzione Scientifica
11	Presentazione risultati	Presentazione report	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del Gdl)

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

4

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*



Fondazione IRCCS  
Policlinico San Matteo

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

## ACCORDO

*Risorse Aggiuntive Regionali anno 2025 Dirigenza della Sanità Pubblica (Medica, Sanitaria e Professionale, Tecnica e Amministrativa)*

Il giorno <sup>05/09/2025</sup> 01/09/2025 la Delegazione trattante di parte pubblica Area Sanità e Area Funzioni Locali (Decreto del Direttore Generale n. 6/D.G./51 del 23/01/2025):


DIRETTORE AMMINISTRATIVO - PRESIDENTE	TERESA FOINI	
DIRETTORE SANITARIO	ALBERTO GIOVANNI AMBROSIO	
DIRETTORE SC DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	ALBA MUZZI	
DIRETTORE F.F. DIREZIONE PROFESSIONI SANITARIE	GIUSEPPINA GRUGNETTI	
DIRETTORE DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	ELENA MARIA GALATI	
DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	TEODORO CASAZZO	

*le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) rappresentative dell'Area Sanità:*

ANAAO ASSOMED		
CIMO - FESMED		
SNR		
AAROI- EMAC		
ANPO - ASCOT-FIALS		

<b>CGIL</b>		
<b>CISL</b>		
<b>UIL FPL</b>		
<b>AIPAC- FASSID</b>		
<b>FEDIR SANITA'</b>		
<b>FVM</b>		

*e le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) rappresentative dell'Area Funzioni Locali:*

<b>CISL</b>		
<b>UIL FPL</b>		
<b>CGIL</b>		
<b>CIDA</b>		
<b>FEDIR SANITA'</b>		 PAOLA MARIA MENNI 05.09.2025 11:58:43 GMT+02:00

**PREMESSO CHE:**

- con Deliberazione n. XIII/ 4705 del 14/07/2025 la D.G. Welfare ha approvato l'accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e Professionale, Tecnica e Amministrativa e del comparto del SSN in materia di linee generali di indirizzo sulle risorse aggiuntive regionali (RAR) anno 2025;
- il summenzionato accordo ha, tra l'altro, individuato:
  - gli obiettivi d'interesse regionale cui collegare le RAR 2025;
  - la quantificazione economica pro-capite delle risorse;

- i criteri di massima e gli indicatori cui fare riferimento per l'individuazione delle aree di attività e d'intervento - macro obiettivi nei quali, a vario titolo, tutto il personale deve essere coinvolto;
- la tempistica e il crono-programma per l'individuazione e la realizzazione dei progetti, per la loro validazione e per il riconoscimento economico delle predette RAR;
- il finanziamento per le RAR 2025 non si consolida in nessuno dei fondi contrattuali;

#### **PRECISATO:**

- che la corresponsione delle quote pro-capite stabilite dal predetto accordo è subordinata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del NVP aziendale e che, se validati, gli stessi sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriore trasmissione alla DG Welfare;

#### **RILEVATO:**

- che per il macro-obiettivo individuato aziendalmente, economicamente valorizzato, vengono specificate le azioni da intraprendere e i relativi indicatori;
- che la quota spettante verrà erogata ai dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla realizzazione in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo prefissato;
- che per ogni dipendente può essere erogata un'unica quota economica;

**Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:**

#### **Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Accordo si applica esclusivamente al personale dipendente della Fondazione, appartenente all'area della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e PTA, con contratto, a rapporto esclusivo, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento.

#### **Art. 2 PROGETTI RAR 2025**

Il macro-obiettivo aziendale per l'erogazione delle RAR 2025 è declinato nell'allegata scheda (all. 1).

Esso prevede il coinvolgimento di tutte le S.C., Servizi e Uffici e tutto il personale dipendente della Fondazione.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2025.

#### **Art. 3 AMMONTARE DEL FONDO ED EFFETTI ECONOMICI**

La quota pro-capite per il personale Dirigente è fissata in € 1.100,00 (a cui si aggiungono oneri riflessi e IRAP)

Al personale della dirigenza che opera in turni articolati sulle 24h e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta una ulteriore quota annua pari a € 173,00 al netto di oneri riflessi e irap.

La quota spettante a ciascun dipendente terrà conto:

- del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dalla Fondazione e validato dal Nucleo di Valutazione;
- della sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del dipendente e dell'effettivo apporto dato al raggiungimento dell'obiettivo;

- dell'effettiva presenza in servizio del dipendente nel corso dell'anno 2025.

La quota non verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il 1° agosto 2025.

Si precisa che ai fini del calcolo della quota pro capite base, la stessa dovrà essere riproporzionata tenuto conto dei seguenti criteri:

- effettivo servizio in relazione a data assunzione e cessazione nell'anno di riferimento;
- tipo rapporto di lavoro (tempo pieno/part-time);
- assenze dal servizio nel periodo di riferimento.

Saranno considerate convenzionalmente presenza, esclusivamente le seguenti tipologie di assenza dal servizio:

- le ferie e le festività ivi compresi i periodi di riposo biologico di cui al vigente CCNL dirigenza area sanità e di cui all'art. 16 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- il congedo di maternità, paternità "astensione obbligatoria", ivi compresa l'interdizione per gravidanza a rischio, di cui al D. Lgs. 151/2001, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 41 del vigente CCNL dell'area sanità e art. 24 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- l'infortunio sul lavoro ai sensi di quanto stabilito dall'art. 40 del vigente CCNL dell'area dirigenza sanità e art. 22 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- i permessi sindacali di cui all'art 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.

#### **Art. 4 EROGAZIONE QUOTE**

L'importo spettante verrà erogato in due quote:

- la prima quota entro il mese di ottobre 2025, pari al 70% della quota pro capite eventualmente riparamettabile e ciò per effetto dei rilevamenti dell'effettiva presenza in servizio che, al momento della rilevazione, potrebbero non essere ancora completi;
- la seconda quota a saldo, unitamente alla quota aggiuntiva, entro il mese di aprile 2026.

Al personale cessato nel corso dell'anno di riferimento (anno 2025), la quota pro-capite spettante verrà erogata in unica soluzione al saldo (entro il mese di aprile 2026).

#### **Art. 5 NORME DI RINVIO**

Per tutto quanto non disciplinato nel presente Accordo si rinvia a quanto indicato nell'Accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. del comparto del SSN in materia di linee generali di indirizzo sulle risorse aggiuntive regionali (RAR) anno 2025 approvato con Deliberazione n° XII/ 4705 del 14/07/2025 della Direzione Generale Welfare e ai Contratti integrativi aziendali vigenti, salvo diverse disposizioni di legge.



## FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO SAN MATTEO – PAVIA

## PERSONALE DIRIGENZA E COMPARTO

AREA DI INTERVENTO – Macroobiettivo 7 Comparto - Sviluppo di Progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro

AREA DI INTERVENTO – Macroobiettivo 9 Dirigenza – Sviluppo di Progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro

*Sulla base degli Accordi Regionali in materia di Risorse Aggiuntive Regionali, rispettivamente del 14/07/2025 per il personale Dirigente e del Comparto, per l'anno 2025 si individuano:*

- *le aree di intervento;*
- *gli indicatori di valutazione (ITEM);*
- *il Personale coinvolto.*

Num.	Aree di intervento (da Accordi Regionali)	Indicatore (Item di Valutazione)	Personale coinvolto nei diversi setting assistenziali
1	Recepimento delle previsioni normative nazionali e regionali (rif. primari: D.lgs. 81/08 s.m.i., LG INAIL, LG Regione 2025).	Partecipazione alle Riunioni multidisciplinari/multiprofessionali integrate finalizzate ad individuare le linee di indirizzo in condivisione con	Presidenza, Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa, SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk

	Pianificazione Modello Organizzativo Integrato e multiprofessionale finalizzato alla prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro	la Direzione Strategica. Decreto del Gruppo di lavoro competente di cui alle LG INAIL e delle LG Regionali e emanazione delle linee di indirizzo entro il 30 settembre 2025.	Management, Legale e Contenzioso, Gestione Tecnico Patrimoniale
2	Individuazione Componenti Gruppo di Lavoro. Pianificazione delle fasi da attuare nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al punto precedente	Elenco nominativi dei Componenti del GdL afferenti alle SS.CC. coinvolte. Stesura del progetto aziendale entro il 31 ottobre 2025	GdL: SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)
3	Identificazione misure di prevenzione, gestione e contrasto alle forme di aggressioni sui luoghi di lavoro, con analisi della documentazione esistente (es. DVR specifico), dei dati di monitoraggio e delle procedure in vigenza (es. P27)	Avvio dell'adozione del Progetto Aziendale Implementazione delle Linee Guida Regionali entro 31 ottobre	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)
4	Predisposizione questionario e divulgazione dello stesso tramite sistemi informatizzati, finalizzato ad indagare rivalutare il rischio, rispetto alla precedente rilevazione, a riguardo della percezione soggettiva dei lavoratori sullo stress lavoro-correlato e in particolare sul fenomeno aggressorio e sui correlati fattori facilitanti. Individuazione aree a rischio	Compilazione del questionario entro il 31 dicembre 2025 (per un periodo non inferiore a due mesi) N. adesioni alla compilazione questionario/n. dipendenti suddivisi per profilo non < 75% per le aree a rischio non residuale/basso come identificate nelprogetto	Tutti i Dipendenti afferenti alla Dirigenza ed al Comparto  GdL: SPP, DMP, DPS, S.I. (coordinamento a cura del GdL)
5	Analisi dei risultati e creazione di sintesi	Entro due mesi dal termine di	SPP, DMP, DPS, Qualità e Risk Management

	statistiche come necessarie e opportune per stratificare il rischio (aree, ruoli, mansioni)	raccolta dei questionari	(coordinamento a cura del GdL)
6	Pianificazione Percorso Formativo strutturato e articolato in base alla valutazione del rischio con integrazione di hard skills (competenze tecniche misurabili) e soft skills (competenze relazionali, emotive e comportamentali), fondanti per la gestione efficace di situazioni a rischio e il mantenimento di un ambiente sicuro	Presentazione programma corso formativo entro il 31 maggio 2026	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane – Formazione (coordinamento a cura del GdL)
7	Attivazione Percorso formativo	N. adesioni al Corso Formativo/n. Dipendenti suddivisi per profilo, non < 75% per le aree a rischio non residuale/basso come identificate nel Progetto	SPP, DMP, DPS e tutte le SS.CC. di ricovero, Ambulatori, Servizi (SS.CC. Radiologia, Radiodiagnostica, Laboratorio analisi chimico cliniche, SIMT, Anatomia Patologica, STS, Psicologia Clinica, Radioterapia e Medicina Nucleare, Fisica Sanitaria. Servizio Trasporti Sanitari, Servizio di Fattorinaggio, CdL in Infermieristica), tutte le SS.CC. afferenti all'Area Amministrativa e Tecnica (coordinamento a cura del GdL)
8	Monitoraggio dinamico e gestione delle segnalazioni di aggressione nel rispetto delle LG INAIL e LG Regionali	N. segnalazioni provenienti dalle SS.CC	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)
9	Attivazione di specifiche misure di prevenzione, gestione e contrasto alle forme di aggressioni sui	Presentazione misure adottate	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane e SS.CC. competenti in materia di

	luoghi di lavoro, ulteriori a quelle già garantite dalla Fondazione e in essere per le varie macroaree di attività in base al rischio		contratti pubblici di forniture, servizi e lavori nonché di Convenzioni (coordinamento a cura del GdL)
10	Ricerca Supporto scientifico: Grand round	Presentazione esperienze di aggressioni sui luoghi di lavoro	Direzione Scientifica
11	Presentazione risultati	Presentazione report	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)


 PAOLA MARIA MENNI  
 05.09.2025 11:57:04  
 GMT+02:00