

ACCORDO INTEGRATIVO RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (RAR) - ANNO 2025 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

In data 30 luglio 2025 le delegazioni aziendali di parte pubblica e di parte sindacale rappresentativa del personale del Comparto, sottoscrivono la seguente di accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) per l'anno 2025.

LE PARTI

PREMESSO che:

- con comunicazione del 16/07/2025 Regione Lombardia ha trasmesso la DGR XII/4705 del 14 luglio 2025, avente ad oggetto “Approvazione Accordi tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della Dirigenza e del Comparto del SSN in materia di Linee Generali di Indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) - Anno 2025”;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 02/11/2022 del Comparto Sanità ha confermato all'art. 103 comma 5 lett.a) la finalizzazione delle Risorse Aggiuntive Regionali alla realizzazione di obiettivi aziendali e regionali, nell'ambito dell'istituto della premialità.

TENUTO CONTO che

- le summenzionate Linee Generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2025 – per il Personale del Comparto della Sanità Pubblica hanno, tra l'altro, individuato:
 - gli obiettivi di 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 intervento – macro obiettivi”, nelle quali, a vario titolo, tutto il personale è stato 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 citate risorse aggiuntive;
- le somme finanziate per le RAR 2025 non si consolidano in alcuno dei Fondi contrattuali del comparto, così come previsto dall'Accordo trasmesso dalla DG Welfare.

PRECISATO che:

- la corresponsione delle quote pro capite stabilite dalle Linee Generali di indirizzo sopra citate è subordinata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli Organismi di Valutazione;
- la Fondazione, nell'ambito delle aree di intervento definite dall' Accordo, ha delineato gli obiettivi aziendali da attribuire al personale in servizio nel 2025 che risulti assegnatario di almeno un'attività a livello:
 - di Strutture;
 - di équipe;
 - di gruppo di lavoro;
 - individuale.

CONSIDERATO che:

- Il Nucleo di Valutazione deve preliminarmente prendere atto delle aree di intervento individuate; tale presa d'atto sarà immediatamente efficace e non necessiterà di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare;
- la successiva verifica da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali in ordine alla sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del personale coinvolto nonché in ordine al positivo andamento dei progetti deve essere effettuata in tempo utile per consentire di pagare una quota entro il mese di ottobre 2025, corrispondente al 70% della quota pro capite eventualmente riparametrabile;
- a seguito della chiusura delle progettualità, il Nucleo di Valutazione valuterà gli esiti finali delle stesse e dovrà certificare il rispetto dei criteri di riconoscimento delle quote economiche ai dipendenti stabiliti dal confronto regionale. Acquisita la certificazione da parte del Nucleo di valutazione, potrà essere corrisposto l'importo del saldo della quota pro-capite, nonché della quota aggiuntiva, entro il mese di aprile 2026.

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO

ARTICOLO I

(Ammontare del fondo ed effetti economici)

1. Le quote annue individuali sono diversificate per area di inquadramento come stabilito dall'Accordo regionale del 17 giugno 2025;
2. La quantificazione del fabbisogno complessivo aziendale è stata stimata come di seguito:
 - quota pro-capite moltiplicata per la consistenza numerica del personale in servizio al 30 giugno 2025 in base alle categorie di appartenenza, al lordo delle eventuali assenze non ricomprese nel successivo articolo 3;
 - quote aggiuntive di € 227,00 annui lordi e di € 100,00 annui lordi, riconosciute come da *Linee Generali di indirizzo regionali*;
3. Al personale part-time, la quota pro-capite, sarà corrisposta in funzione della percentuale del rapporto di lavoro in essere;

Il finanziamento regionale delle *Risorse Aggiuntive Regionali* anno 2025 **non si consolida** in alcuno dei Fondi previsti dal vigente CCNL del Comparto né può essere utilizzato successivamente ogni eventuale residuo.

TABELLA DI STIMA DEGLI IMPORTI EROGABILI

(gli importi non ricomprendono le assenze, i part-time e ogni eventuale riduzione conseguente alla valutazione dei progetti)

AREE	quota teorica pro-capite	n. dip. (al 30/06/2025)	Personale Sanitario e Socio-Sanitario TURNISTA operante su 3 turni articolati sulle 24 h	Personale sanitario (infermieristico, tecnico sanitario, della prevenzione, della riabilitazione operante su turni articolati sulle 12 h (compreso il personale che presta la propria attività a giornata)	IMPORTO RAR 2025	QUOTA AGGIUNTIVA PERSONALE SANITARIO TURNISTA 24h	QUOTA AGGIUNTIVA PERSONALE SANITARIO NON TURNISTA sulle 24h (personale infermieristico-tecnico sanitario, della prevenzione e della riabilitazione (operante su 12 H e con attività a giornata)	TOT. GEN.
Professionisti della salute e funzionari	800	281	78	171	224.800,00	17.706,00	17.100,00	259.606,00
Assistenti	745	44	0	0	32.780,00	0	0	32.780,00
Operatori e Personale di supporto	656	95	15	0	62.320,00	3.405,00	0	65.725,00
TOT.		420	93	171	319.900,00	21.111,00	17.100,00	358.111,00

(gli importi non includono oneri riflessi ed IRAP)

ARTICOLO 2

(Progetti RAR 2025)

1. I progetti obiettivi per l'erogazione delle RAR sono quelli indicati nell'allegato quadro sinottico (all. n. 2) che coinvolgono tutte le Strutture o Aree/Servizi e tutto il personale dipendente della Fondazione e che si collocano all'interno delle Aree di intervento – Macro Obiettivi previsti nelle Linee Generali di indirizzo regionali.
2. Ai fini dell'inserimento dei dipendenti delle Strutture o Aree/Servizi nei progetti individuati, il coordinatore di ogni progetto dovrà provvedere a:
 - a) far sottoscrivere per presa visione ai dipendenti coinvolti un prospetto di assegnazione degli obiettivi. Tale attività costituirà la prima fase preliminare al raggiungimento degli obiettivi;
 - b) ripartire il carico di lavoro tra tutti i partecipanti;
 - c) assicurare il coordinamento;
 - d) assegnare i compiti ed indicare le priorità di intervento e gli ambiti operativi individuali;
 - e) valutare gli stati di avanzamento al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi posti a base del progetto;
 - f) predisporre, in coincidenza con la verifica intermedia, una relazione nella quale viene rappresentato lo stato di avanzamento dei progetti evidenziando l'apporto fornito dai partecipanti
 - g) predisporre, in coincidenza con la verifica finale, una relazione nella quale viene rappresentato lo stato di completamento dei progetti al 31/12/2025 evidenziando l'apporto fornito dai partecipanti.

ARTICOLO 3

(Impiego del personale e liquidazione)

1. I progetti sono strutturati in modo da garantire la partecipazione di tutto il personale del Comparto, tarando gli obiettivi degli stessi in rapporto alle rispettive competenze e responsabilità.
2. Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota. I dipendenti che partecipano a più progetti riceveranno in ogni caso una sola quota economica collegata al progetto che ha ricevuto la valutazione positiva.
3. Il calcolo della quota spettante sarà effettuato, tra l'altro, in base alle giornate di effettiva presenza in servizio.

4. Esclusivamente le assenze sotto elencate di cui alle *Linee Generali di indirizzo* regionali, sono considerate presenze:
- le ferie e le festività di cui all'art. 49 del vigente CCNL Comparto Sanità;
 - il riposo biologico di cui all'art. 110 del vigente CCNL Comparto Sanità;
 - 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. 60 del vigente CCNL del Comparto Sanità;
 - l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 58 del vigente CCNL del Comparto Sanità;
 - i permessi sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ 04/12/2017 e s.m.i.
5. La presente ipotesi di Accordo si applica esclusivamente al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Fondazione IRCCS Carlo Besta;
6. I meccanismi di comunicazione degli obiettivi RAR sono quelli già in atto in Istituto sugli obiettivi aziendali annuali, quale strumento di coinvolgimento di tutto il personale. I Direttori e/o Responsabili sono tenuti a svolgere tale compito.
7. La liquidazione delle RAR 2025 terrà conto:
- del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dall'Ente e validato dal Nucleo di Valutazione;
 - della sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del dipendente e dell'effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento dell'obiettivo in base a quanto sopra esposto;
 - dell'effettiva presenza in servizio del dipendente nel corso dell'anno 2025 e sulla base di un coinvolgimento minimo di n. 6 mesi nel periodo dall' 01/01/2025 al 31/12/2025 (ad esempio: risultano inclusi i dipendenti assunti entro il 17/06/2025 (data di sottoscrizione dell'accordo regionale), sono invece esclusi i dipendenti assunti dopo il 17/06/2025 o coloro che cesseranno prima di aver maturato n. 6 mesi, anche se già assunti e coinvolti in fase di validazione dei progetti da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni).

ARTICOLO 4

(cronoprogramma)

I. Entro il mese di ottobre 2025:

- predisposizione dei progetti RAR 2025 aziendali

- presa atto preliminare, da parte del Nucleo di Valutazione delle aree di intervento e della relativa accettazione degli obiettivi da parte del personale coinvolto a livello aziendale;
 - invio alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane di idonea relazione nella quale ogni coordinatore darà conto dello stato di avanzamento dei progetti RAR (valore atteso al 30/09/2025) e dell'apporto dato dai singoli partecipanti, con specifico riferimento ai singoli indicatori riportati nella Scheda progetti;
 - pagamento della prima quota pro capite delle RAR 2025, corrispondente al 70% dell'importo al netto della quota aggiuntiva a seguito di verifica, del positivo andamento dei progetti RAR, da parte del Nucleo di Valutazione. In fase di erogazione dell'acconto non si terrà conto di coloro che al 30/09/2025 non avranno maturato già sei mesi di servizio, rinviando il riconoscimento all'erogazione del saldo.
2. **Entro il 31/12/2025:** conclusione dei progetti con successivo invio alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane di idonea relazione nella quale ogni coordinatore darà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto dato dai singoli partecipanti, con specifico riferimento ai singoli indicatori riportati nella Scheda progetti.
3. **Entro il mese di aprile 2026:** erogazione delle quote pro capite a saldo RAR 2025 comprensive delle quote aggiuntive, se spettanti, previa valutazione dell'esito finale dei progetti effettuata da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo si rimanda alle Linee Generali di indirizzo regionali sopra citate e ai Contratti Collettivi Integrativi Aziendali vigenti, salvo diverse disposizioni di legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 30 luglio 2025

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA AZIENDALE

Angela Pezzolla	Direttore Amministrativo	Firmato
Renzo Augusto Bagarolo	Direttore Sanitario	Firmato
Rossella Messe	Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	Firmato
Clara Moreschi	Direttore SC DAPS	Firmato

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI RAPPRESENTATIVE FIRMATARIE CCNL DEL 02/11/2022

Sigla	Rappresentata da	
CGIL	Antonio Bagnaschi	Sottoscritto via email in data 31/07/2025
CISL	Angela Grasso	Sottoscritto via email in data 31/07/2025
UIL	Carmen Vitrani	Sottoscritto via email in data 31/07/2025
FIALS	Mauro Nobile	Sottoscritto via email in data 31/07/2025
NURSIND	Francesco Rose	Sottoscritto via email in data 01/08/2025
NURSING UP	Mauro D'Ambrosio	Sottoscritto via email in data 04/08/2025

RSU AZIENDALE	NOMINATIVO	FIRMA
1 COORDINATORE RSU	DANILO LA FAUCI	Sottoscritto con mail del 01/08/2025
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

Allegati:

All. n. 1 “Linee Generali di indirizzo sulle RAR - anno 2025 – per il personale del Comparto della Sanità Pubblica” allegate alla DGR. n. XII/4705 del 14/07/2025
All. n. 2 “Sinottico progetti RAR 2025”.

REGIONE LOMBARDIA

Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali

- Anno 2025 -

per il personale del Comparto della Sanità Pubblica

TRA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

E

OO.SS. REGIONALI DEL COMPARTO DELLA SANITA' PUBBLICA

In data 17 giugno 2025 la Delegazione di parte pubblica Regionale così come composta ai sensi della DGR XII/1814 del 29/01/2024 e le Organizzazioni Sindacali Regionali del Comparto Sanità, si sono incontrate per il previsto confronto regionale per la definizione delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2025.

Le parti hanno proseguito la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione degli enti pubblici del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnati nel processo di riforma di cui alla legge regionale n. 22/2021, nell'attuazione del PNRR e nel potenziamento dei servizi territoriali ed ospedalieri come declinato negli indirizzi di programmazione regionale.

Alla luce di quanto sopra, Regione Lombardia e le OO.SS. sopra individuate stabiliscono, per l'anno 2025, di destinare al personale pubblico del SSR le risorse economiche individuate con l'istituto contrattuale delle RAR, nella misura massima consentita dalla normativa vigente.

Visti:

- la legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi in materia di sanità) e s.m.i.,
- la Legge regionale 14 dicembre 2021 - n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";
- la legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024";
- la legge 29/12/2022, n.197: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", e in particolare l'art. 1, comma 528;
- la DGR XI/6026 dell'1/03/2022: "*Linee guida regionali per l'adozione dei Piani di Organizzazione Aziendale Strategici (POAS) delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), delle Fondazioni Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di diritto pubblico della Regione Lombardia e dell'Agenzia Regionale Emergenza e Urgenza (AREU)*" - (richiesta di parere alla commissione consiliare)";
- la DGR XI/6278 dell'11/04/2022: "*Linee guida regionali per l'adozione dei Piani di Organizzazione Aziendale Strategici (POAS) delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS), delle Aziende Socio Sanitarie Territoriali (ASST), delle Fondazioni Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di diritto pubblico della Regione Lombardia e dell'Agenzia Regionale Emergenza e Urgenza (AREU)*" - (a seguito di parere della commissione consiliare)";
- la DGR XII/3720 del 30/12/2024: "*Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2025*".

Ciò premesso, la Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. regionali, stabiliscono di destinare le risorse economiche individuate per l'istituto contrattuale delle RAR per l'anno 2025 al

personale pubblico del SSR e ritengono opportuno procedere con l'individuazione di massima, nel rispetto degli indirizzi di programmazione, delle seguenti aree di attività.

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 1** - Integrazione e interconnessione ospedaliera – anche territoriale attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa e clinica, anche con riferimento all'integrazione dei diversi setting assistenziali;

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 2** - Progressiva messa a sistema delle Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centrale Operativa Territoriale;

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 3** - Integrazione e interconnessione nella disciplina di salute mentale, dipendenze, disabilità e sanità penitenziaria anche attraverso la sperimentazione dei budget di salute;

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 4** Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di soluzioni informatiche innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi e tecnici con particolare attenzione anche alla cybersecurity nonché all'attuazione del percorso verso l'ecosistema di Sanità Digitale come riportato nel Piano Strategico di Sanità Digitale 2023-2026 di Regione Lombardia (Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0 e evoluzione all'ecosistema dei dati sanitari);

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 5** - Progetti per Attuare politiche basate sull'approccio integrato finalizzato ad assicurare globalmente la protezione e la promozione della salute, con una spiccata attività di integrazione tra i professionisti del sistema e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder per una gestione efficace, efficiente e coordinata

Area di intervento – **Macro Obiettivo 6** – Sviluppo di progetti legati al miglioramento e perfezionamento della gestione delle agende ambulatoriali;

Area di intervento – **Macro Obiettivo 7** – Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro;

Area di intervento – **Macro Obiettivo 8** - Sviluppo di progetti atti ad implementare il modello a rete tra Aziende Sanitarie Pubbliche

Le Aziende/Enti, in sede di contrattazione decentrata, potranno individuare ulteriori attività legate alle Aree di intervento- macro obiettivi.

Ogni Azienda/Ente/Istituto nell'ambito delle sopradette aree di attività individuerà l'obiettivo da assegnare a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale. Ai fini del necessario coinvolgimento del personale, le Aziende dovranno far sottoscrivere per presa visione ai dipendenti interessati un prospetto di assegnazione obiettivi; tale attività costituirà la prima fase preliminare al raggiungimento degli obiettivi.

Le risorse RAR 2025 quantificate complessivamente in euro 85.574.568,00 (comprensivi di oneri e irap), sono destinate all'anno di competenza, non si consolidano nel fondo contrattuale e sono da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo delle premialità e condizioni di lavoro.

L'ammontare delle risorse RAR da destinare a ogni Ente è definito in proporzione al numero dei dipendenti al 30 giugno 2025.

L'assegnazione agli Enti, in sede di bilancio di assestamento, sarà utile ai fini della liquidazione di una quota nel corso del 2025 e della quota saldo nel 2026, eventualmente riparametrate sulla base delle risorse assegnate agli stessi.

Per l'anno 2025 le quote pro capite (a cui si aggiungono oneri riflessi e irap) sono fissate nella misura massima di cui alla sotto riportata tabella, prevedendo una quota fissa di cui alla lett. a) e delle quote variabili- non cumulabili- tra loro di cui alla lettera b), come di seguito specificato:

- a) per tutti i dipendenti sono individuate, nell'ambito delle aree di cui al vigente CCNL del Comparto, le quote massime raggruppate come di seguito specificato:

Aree	Quota 2025
Professionisti della salute e funzionari	Euro 800,00
Assistenti	Euro 745,00
Operatori e Personale di supporto	Euro 656,00

- b) emergenza riferita a carenza di personale:

- 1) A tutto il personale operante su turni articolati sulle 24 ore (h 24) di cui all'art. 106 c. 3, è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di € 227,00=, tale quota viene rapportata al numero di mesi in cui il dipendente è assegnato a servizi operanti sulle 24 ore ed effettua i relativi turni sulle 24 ore;
- 2) Al personale sanitario (infermiere, infermiere pediatrico, ostetrica), al personale tecnico sanitario, della prevenzione, dell'area della riabilitazione, non ricompreso nel punto 1) è riconosciuta una quota annua aggiuntiva di € 100,00=.

La liquidazione delle Risorse Aggiuntive Regionali dell'anno 2025, posto che ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento, terrà conto:

- del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dall'Azienda e validato dal Nucleo di Valutazione;
- della sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del dipendente e dell'effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento dell'obiettivo in base a quanto sopra esposto;
- dell'effettiva presenza in servizio del dipendente nel corso dell'anno 2025, e sulla base di un coinvolgimento minimo di n. 6 mesi. A tal proposito è comunque condizione necessaria per accedere alle RAR, essere in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Si precisa che ai fini del calcolo sia della quota pro capite, sia della quota aggiuntiva per il personale turnista, 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 di cui all'art. 49 del vigente CCNL comparto sanità;
- il riposo biologico di cui all'art. 110 del vigente CCNL comparto sanità;
- 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. 60 del vigente CCNL del comparto sanità;
- l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 58 del vigente CCNL del comparto sanità;
- i permessi sindacali di cui all'art 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.

Tale elencazione è tassativa e non potrà essere derogata o integrata in sede di contrattazione decentrata.

Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

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

Il Nucleo di Valutazione deve preliminarmente prendere atto delle aree di intervento individuate a livello di singolo Ente. Tale presa d'atto sarà immediatamente efficace e non necessiterà di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare.

La successiva verifica da parte del Nucleo di valutazione aziendale in ordine alla sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del personale coinvolto nonché in ordine al positivo andamento dei progetti deve essere effettuata in tempo utile per consentire di pagare una quota entro il mese di ottobre 2025, corrispondente al 70% della quota pro capite eventualmente riparametrabile.

A seguito della chiusura delle progettualità, il Nucleo di Valutazione Aziendale valuterà gli esiti finali delle stesse e dovrà certificare il rispetto da parte dell'Ente dei criteri di riconoscimento delle quote economiche ai dipendenti stabiliti dal confronto regionale.

Acquisita la certificazione da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali, potrà essere corrisposto l'importo del saldo della quota pro-capite, nonché della quota aggiuntiva di cui al punto b), entro il mese di aprile 2026. A tal fine le parti concordano di effettuare entro il mese di marzo 2026 un monitoraggio per verificare la corretta applicazione, in ogni ente, dei criteri del presente accordo e delle risorse economiche complessive.

Destinatario delle disposizioni del presente atto è il personale delle ATS, delle ASST, degli IRCCS Pubblici trasformati in Fondazioni, dell'Agenzia Regionale Emergenza Urgenza (AREU).

I principi di cui alle presenti linee generali si applicano altresì al seguente personale:

- Agenzia di Controllo del Sistema Socio-Sanitario lombardo (ACSS);
- Agenzia Regionale Protezione Ambiente (ARPA) che fermo restando l'ammontare delle quote pro capite, tenuto conto della specificità delle attività svolte dalle stesse, provvederanno alla declinazione di obiettivi specifici;
- Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna.

Gli enti di cui al capoverso precedente possono provvedere nell'ambito della loro autonomia e compatibilmente con le proprie risorse di bilancio.

È altresì destinatario delle disposizioni del presente atto il personale delle ASP che applica il contratto della Sanità Pubblica per il quale l'attuazione delle presenti linee di indirizzo, avverrà per il tramite dell'Assessorato Famiglia, Solidarietà Sociale, Disabilità e Pari Opportunità.

Letto, approvato e sottoscritto.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

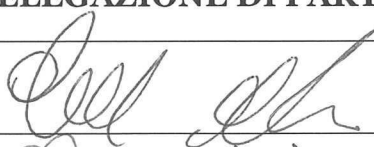
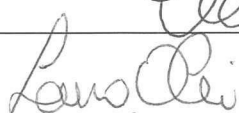
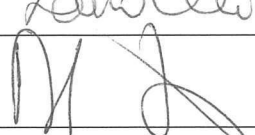
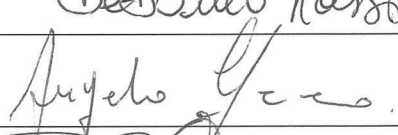
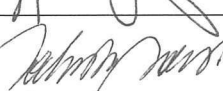
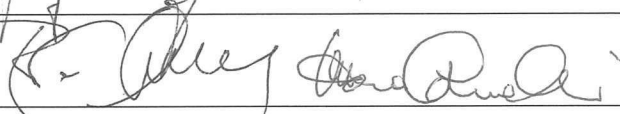
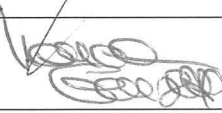
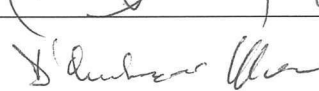
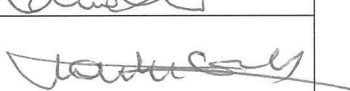
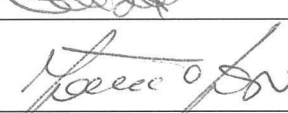
Direttore Generale Welfare

Dirigente competente della Direzione Generale Welfare: Paola Carini

Lorella Cecconami

Giuseppe Micale

Roberta Labanca	Sottoscritto con firma digitale
Silvano Casazza	Sottoscritto con firma digitale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
CGIL FP	
CISL FP	 
UIL FPL	 
FIALS	 
NURSING UP	  
NURSIND	

MACRO OBIETTIVO N.	DESCRIZIONE MACRO OBIETTIVO	OBIETTIVO	INDICATORI	VALORE ATTESO al 6/10/2025	VALORE ATTESO AL 31/12/2025	PESO	COORDINATORE (Responsabile/ Direttore)	Personale amministrativo, servizio sociale, assistente sanitario	Infermieri coordinatori, infermieri pediatrici, infermieri	Personale di supporto (OSS, OTA, ausiliari)	Tecnici Sanitari	Personale Tecnico
4	Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di soluzioni informatiche innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e sociosanitari, amministrativi e tecnici con particolare attenzione anche alla cybersecurity nonché all'attuazione del percorso verso l'ecosistema di Sanità Digitale come riportato nel Piano Strategico di Sanità Digitale 2023-2026 di Regione Lombardia (Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0 e evoluzione all'ecosistema dei dati sanitari)	Progetto finalizzato al miglioramento della sicurezza delle informazioni. Obiettivo prioritario è quello di raggiungere un livello omogeneo di Cybersecurity Awareness, ovvero tendere alla consapevolezza di tutte le possibili minacce e rischi nell'ambito della sicurezza delle informazioni, della sicurezza informatica e della privacy, al fine di comprendere le potenziali conseguenze di comportamenti non sicuri e irresponsabili nell'ambiente digitale e fisico.	- Verifica ex ante delle conoscenze/competenze in ingresso mediante somministrazione di una Cyber Challenge - Fruizione del percorso formativo - Verifica ex post delle conoscenze/competenze acquisite per verificare l'efficacia formativa del progetto	- Presa visione del progetto da parte del personale coinvolto - Compilazione della Cyber Challenge in ingresso	- Partecipazione al 100% dell'evento formativo - Superamento del questionario di apprendimento (soglia minima del 80%) - Compilazione della Cyber Challenge in uscita	100	SC Gestione e Sviluppo RU	Tutti	Tutti		Tutti	Tutti
5	Progetti per Attuare politiche basate sull' approccio integrato finalizzato ad assicurare globalmente la protezione e la promozione della salute, con una spiccata attività di integrazione tra i professionisti del sistema e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder per una gestione efficace, efficiente e coordinata	Fornire al personale coinvolto le competenze necessarie per comprendere l'epidemiologia, i fattori di rischio e le principali tipologie di Infezioni Correlate all'Assistenza (ICA), con un approfondimento delle strategie di prevenzione e controllo, inclusa l'applicazione delle linee guida nazionali e internazionali.	- Verifica delle conoscenze iniziali mediante somministrazione di questionario - Partecipazione al percorso formativo - Verifica delle conoscenze acquisite mediante compilazione di questionario finale di apprendimento	- Presa visione del progetto da parte del personale coinvolto - Compilazione di questionario per la valutazione delle conoscenze in ingresso	- Partecipazione al 100% dell'evento formativo - Superamento del questionario di apprendimento (soglia minima del 80%)	100	DAPS - Risk Manager			Tutti		