

ACCORDO INTEGRATIVO RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (RAR) 2025

PERSONALE DELLE AREE DIRIGENZIALI

In data 30 luglio 2025 le delegazioni aziendali di parte pubblica e di parte sindacale rappresentativa del personale delle Aree Dirigenziali, 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”;

TENUTO CONTO che:

- le summenzionate Linee Generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2025 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 della Dirigenza, 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. Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, è stato stabilito, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2025. 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. La quota annua pro-capite è fissata dall'Accordo in € 1.100,00.
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 al lordo delle eventuali assenze non ricomprese nel successivo articolo 3;
 - quota aggiuntiva di € 173,00 annua lorda, riconosciute a saldo, come da *Linee generali di indirizzo regionali* (all. n. 1) e come da tabella sottostante;
3. al personale part-time, la quota pro-capite e, laddove prevista, la quota aggiuntiva, saranno corrisposte in funzione della percentuale del rapporto di lavoro in essere;
4. il finanziamento regionale delle *Risorse Aggiuntive Regionali* anno 2025 **non si consolida** in alcuno dei Fondi previsti dai vigenti CCNL della Dirigenza 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)

IMPORTO PRO CAPITE	1.100,00 EURO
---------------------------	----------------------

personale turnista su 24 h		Ipotesi n. dirigenti turnisti su almeno 12 turni notturni annui	quota aggiuntiva	proiezione quote su base annua			
83		35	173	6.055			
	n. dip. (al 30/06/2025)	DIRIGENZA		IMPORTO	Ipotesi n. dirigenti turnisti su almeno 12 turni notturni annui	Quota aggiuntiva dirigenti turnisti 24h	TOTALE RAR 2025
intra-moenia	168	AREA SANITA'		1.100,00	35	6.055	190.855,00
	7	PROFESSIONALE		1.100,00	0	0	7.700,00
	3	TECNICA		1.100,00	0	0	3.300,00
	4	AMMINISTRATIVA		1.100,00	0	0	4.400,00
TOT.	182				35		206.255,00

(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 interessati 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 dirigente, tarando gli obiettivi degli stessi in rapporto alle rispettive competenze e responsabilità.
2. Ogni dirigente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota;
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, ivi compresi i periodi di riposo biologico di cui vigente CCNL dirigenza area sanità, e di cui all'art. 16 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;

- il congedo di maternità o di 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.
5. Non possono partecipare ai progetti RAR coloro che sono stati assunti dopo il 1° agosto 2025.
6. La presente Ipotesi di Accordo si applica esclusivamente al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Fondazione IRCCS Carlo Besta dell’area della Dirigenza;
7. È escluso dalla corresponsione della quota RAR il personale dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo;
8. I dipendenti che partecipano a più progetti riceveranno in ogni caso una sola quota economica, la più favorevole.
9. 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.
10. La liquidazione delle Risorse Aggiuntive Regionali dell’anno 2025, posto che ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in 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 dirigente e dell’effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento dell’obiettivo in base a quanto sopra esposto;
 - dell’effettiva presenza in servizio del dirigente nel corso dell’anno 2025.

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.
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 dalla presente Ipotesi di 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 RAPPRESENTATIVE (FONTE ARAN)
FIRMATARIE DEL CCNL 23 GENNAIO 2024 DIRIGENZA AREA SANITÀ –
E DEL CCNL 16 LUGLIO 2024 – AREA DELLE FUNZIONI LOCALI – DIRIGENZA PTA**

Sigla	Rappresentata da	
FP CGIL	_____	_____
CISL MEDICI	Angela Grasso	Sottoscritto via email in data 04/08/2025
FASSID	Marco Moscatelli	Sottoscritto via email in data 05/08/2025
FESMED	_____	_____
CIMO	_____	_____

ANAAO ASSOMED	Emilio Ciusani	Sottoscritto via email in data 01/08/2025
	Cinzia Gellera	Sottoscritto via email in data 01/08/2025
UIL	Massimo Antonio Bernabè	Sottoscritto con mail del 07/08/2025
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	_____	_____
AAROI EMAC	Amalia Scola	Sottoscritto con mail del 03/08/2025
FEDIRETS SEZ. FEDIR	Paola Maria Menni	Sottoscritto con mail del 31/07/2025

Allegati:

All. n. 1 “Linee Generali di indirizzo sulle RAR - anno 2025 – per il personale delle aree dirigenziali, allegate alla DGR. n. XII/4705 del 14/07/2025

All. n. 2 “Sinottico progetti RAR 2025”.

Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali
- Anno 2025 -
per il personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e della Dirigenza
Professionale, Tecnica e Amministrativa della Sanità Pubblica

TRA
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

E
OO.SS. REGIONALI DELLA DIRIGENZA DELLA SANITA' PUBBLICA

In data 17 giugno 2025 la Delegazione di parte pubblica Regionale - così come composta ai sensi della D.G.R. n. XII/1814 del 29.1.2024 e le Organizzazioni Sindacali Regionali della Dirigenza dell'Area Sanità e funzioni locali sezione PTA, si sono incontrate per la definizione delle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2025.

Le parti hanno proseguito la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnati nel processo di riforma di cui alla legge regionale 14 dicembre 2021 - n. 22 "Modifiche al Titolo I e al Titolo VII della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)", consapevoli del maggior impegno organizzativo e professionale, individuano nell'istituto contrattuale delle RAR un'importante leva che coniuga l'investimento di risorse economiche con i processi di sviluppo e miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie, attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione del personale operante nel Sistema sociosanitario pubblico.

Viste:

- 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 29/12/2022, n.197: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025";
- la legge 30/12/2023, n. 213 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024 - 2026";
- la DGR XI/6026 del 01/03/2022: "*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 del 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 ad oggetto: "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 delle RAR per l'anno 2025 al personale del SSR nella misura massima consentita dalla normativa vigente, e si ritiene opportuno procedere con l'individuazione delle seguenti Aree Intervento-Macro-Obiettivi, riguardanti iniziative finalizzate alla valorizzazione del processo di attuazione della Legge regionale n. 22/2021 e nel rispetto degli indirizzi di programmazione.

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 1** - Integrazione e interconnessione delle reti ospedaliere e territoriali, attraverso la promozione di forme di integrazione organizzativa con riguardo all'attuazione dei modelli organizzativi in applicazione della 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)”.

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 2** - Sviluppo delle Case di Comunità, Ospedali di Comunità, Centrale Operativa Territoriale; definendo modelli operativi territoriali considerando comunque le eventuali specificità locali.

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 3** - Integrazione e interconnessione nella disciplina di salute mentale, dipendenze, disabilità e sanità penitenziaria con indicazioni comuni di tipo amministrativo, contrattualistico, di accreditamento.

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 4** - Potenziamento della rete territoriale anche attraverso la costituzione degli Ambulatori sociosanitari territoriali con l'attivazione di ulteriori servizi rispetto quelli già offerti.

Area di Intervento - **Macro Obiettivo 5** - 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 6** – Progetti per Attuare politiche basate sull'approccio integrato finalizzato ad assicurare globalmente la prevenzione, protezione e la promozione della salute, con una visione intersettoriale (sanitario, ambientale, sociale, educativo) e con una spiccata attività di integrazione tra i professionisti del sistema e l'eventuale coinvolgimento degli stakeholder per una gestione efficace, efficiente e coordinata.

Area di intervento – **Macro Obiettivo 7** – Sviluppo di progetti legati alla programmazione e gestione amministrativa/giuridica/tecnica/sanitaria quali ad esempio: gestione magazzino; progetto sicurezza; rivisitazione mappa mezzi dell'emergenza; gestione/programmazione gare, procedure assunzionali; area accoglienza utenza; informatizzazione dei processi

Area di intervento – **Macro Obiettivo 8** - Sviluppo di progetti legati al sistema di prevenzione e controllo in Sanità Pubblica Veterinaria in conformità del Piano Regionale integrato della Sanità Pubblica Veterinaria 2019/2023.

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

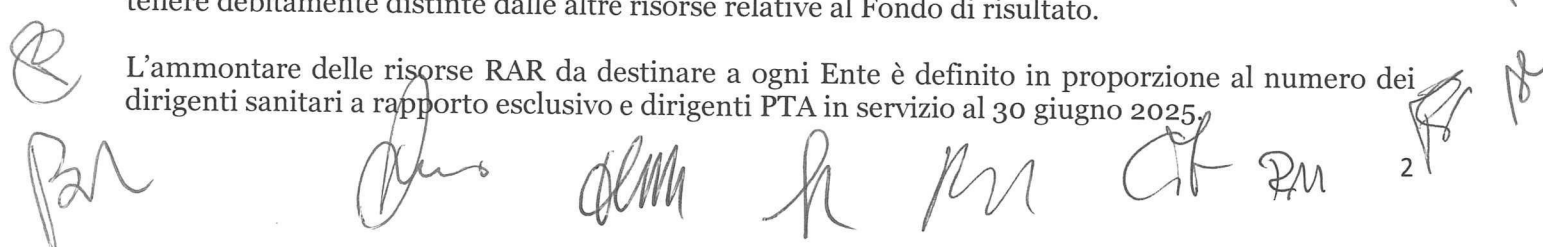
Area di intervento – **Macro Obiettivo 10** - Sviluppo di progetti atti ad implementare il modello a rete tra Aziende Sanitarie Pubbliche

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 25.896.432,00 (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 di risultato.

L'ammontare delle risorse RAR da destinare a ogni Ente è definito in proporzione al numero dei dirigenti sanitari a rapporto esclusivo e dirigenti PTA in servizio 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 parametrata sulla base delle risorse complessivamente assegnate.

Con riferimento a quanto rappresentato al paragrafo precedente, la quota massima pro capite per l'anno 2025, erogabile, è fissata in € 1.100,00 (a cui si aggiungono oneri riflessi ed IRAP).

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

La liquidazione delle Risorse Aggiuntive Regionali dell'anno 2025, posto che ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in 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 dirigente e dell'effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento dell'obiettivo in base a quanto sopra esposto;
- dell'effettiva presenza in servizio del dirigente nel corso dell'anno 2025.

Ogni progetto obiettivo aziendale, connesso alle aree di intervento, viene valorizzato economicamente e la quota non verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il primo 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/tempo ridotto);
- 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 vigente CCNL dirigenza area sanità e di cui all'art. 16 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- il congedo di maternità o di 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.

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.

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.

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

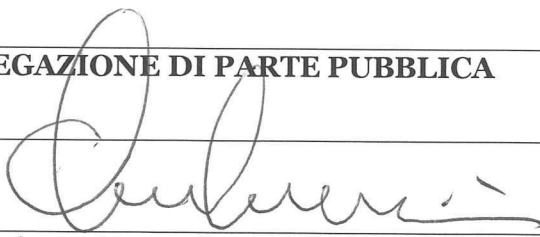
Acquisita la certificazione da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali, potrà essere corrisposto l'importo del saldo della quota pro-capite, nonché della quota aggiuntiva, entro il mese di aprile 2026

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).

Sono altresì destinatari delle linee di indirizzo in questione l'Agenzia di Controllo del sistema socio sanitario lombardo (ACSS) e l'Agenzia Regionale Protezione Ambiente (ARPA) che fermo restando l'ammontare delle quote pro capite, tenuto conto della specificità delle attività svolte dalla stesse, provvederanno alla declinazione di obiettivi specifici, nonché il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, al quale lo stesso Ente provvederà 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	Sottoscritto con firma digitale
Roberta Labanca	Sottoscritto con firma digitale
Silvano Casazza	Sottoscritto con firma digitale



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE	
ANAAO ASSOMED	
CIMO	
AAROI EMAC	
FASSID	
FP CGIL	
FVM	
UIL FPL	
FEDERAZIONE CISL MEDICI	
FESMED	
FP CGIL PTA	
CISL FP	
UIL FPL PTA	
FEDIRETS	Sottoscritto con firma digitale da Paola Maria Menni

MACRO OBIETTIVO N.	DESCRIZIONE MACRO OBIETTIVO	OBIETTIVO	INDICATORI	VALORE ATTESO al 6/10/2025	VALORE ATTESO AL 31/12/2025	COORDINATORE (Responsabile/ Direttore)	PESO	DIRIGENZA MEDICA	DIRIGENZA SANITARIA	DIRIGENZA PTA
5	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	SC Gestione e Sviluppo RU	100	Tutti	Tutti	Tutti