



IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DELL' AREA DELLE FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, PROFESSIONALE E TECNICA IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (R.A.R.) – ANNO 2025.

Viste le Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 2025 per il personale della Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica approvate con DGR XII – 4705: *"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 Regionale (RAR) anno 2025"*;

considerato che la Delegazione di Parte Pubblica di Regione Lombardia e le OO.SS. Regionali della Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica, con la sottoscrizione delle predette Linee, 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 delineato negli indirizzi di programmazione regionale;

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

1. definito le Aree di intervento e che le Aziende in sede decentrata potranno individuare ulteriori attività legate alle Aree di intervento – macro obiettivi;
2. previsto che ciascuna Azienda, nell'ambito di tali Aree, individui, a livello di unità operative ovvero equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale, i progetti in cui coinvolgere ogni dipendente;
3. indicato che le Aziende dovranno far sottoscrivere per presa visione ai dipendenti interessati un prospetto di assegnazione obiettivi che costituirà la prima fase preliminare al raggiungimento degli obiettivi;
4. fissato in € 1.100,00 la quota pro capite per i dipendenti aventi diritto;
5. stabilito che al personale della dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta un'ulteriore quota annua pari a € 173,00.

tutto ciò premesso, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Aree di attività

Per l'anno 2025, sulla base delle Aree di intervento specificate nelle Linee generali di indirizzo Regionale richiamate in premessa, l'Azienda ha disposto il progetto, allegato alla presente ipotesi di contratto quale parte integrante dello stesso, nel quale tutti i dipendenti dovranno essere coinvolti attivamente.

Il progetto in parola, a seguito della sottoscrizione della presente ipotesi di CIA, sarà pubblicato sul portale angolo dipendente, previa informativa a tutto il personale della Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica, al fine di acquisire la sottoscrizione prevista dalle già citate linee generali di indirizzo.

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

Valorizzazione economica Risorse Aggiuntive Regionali

La quota pro capite da riconoscere a tutti i dipendenti coinvolti nel progetto allegato alla presente, sulla base dei "Criteri di distribuzione" riportati al paragrafo successivo, è pari a € 1.100,00.

La "quota annua aggiuntiva", di € 173,00 sopra indicata, sarà distribuita al personale avente titolo in ragione dell'articolazione oraria di lavoro assegnata con le seguenti modalità:

- erogazione rapportata a mese (si intende per mese il periodo superiore a 15 giorni);

- parametrizzazione all'impegno orario settimanale.

Come previsto nelle già citate Linee generali di indirizzo, le RAR 2025, tenute debitamente distinte dalle risorse relative al "Fondo per la retribuzione di risultato", sono destinate al trattamento economico accessorio dell'anno di riferimento e non si consolidano.

Le quote non erogate non potranno essere poste ad incremento del Fondo per la retribuzione di risultato.

Criteri di distribuzione

La quota complessiva, nel rispetto di quanto già citato nelle predette Linee di Indirizzo Regionali in merito, viene erogata ai dipendenti tenuto conto dei sotto indicati criteri:

- livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dal Nucleo di Valutazione;
- essere in servizio nell'anno 2025 (la quota non verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il 1° agosto 2025);
- 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;
- partecipazione al progetto assegnato, sulla base della effettiva presenza in servizio: è considerata presenza in servizio: le ferie e le festività di cui all' art. 19 del vigente CCNL dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza PTA, il congedo di maternità, paternità, "astensione obbligatoria" ivi compreso il periodo di interdizione per gravidanza a rischio di cui al DL.vo 151/2001, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 17 del già citato CCNL, l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 2016-2018 e permessi sindacali di cui dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.).

Il calcolo della quota pro capite, soddisfatti i sopra indicati criteri, sarà riparametrata in base a:

- tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno – tempo ridotto);
- giorni lavorativi utili, come dettato nei "Criteri di distribuzione" sopra citati;
- grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=sì/no);

Cronoprogramma

- entro il 30 settembre 2025 primo step valutativo, da realizzare mediante specifici indicatori specificati nel progetto allegato;
- entro il 31 dicembre 2025 conclusione del progetto;
- entro 31 gennaio 2026 rendicontazione finale e inoltro, per validazione, al Nucleo di Valutazione.

I compensi saranno erogati secondo la seguente tempistica:

- erogazione, entro il mese di ottobre 2025 e previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione del positivo raggiungimento del 1° stato di avanzamento, di una quota pari al 70% della quota pro capite;
- erogazione, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, entro il mese di aprile 2026 della quota rimanente nonché delle quote aggiuntive.

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

Per quanto non previsto nella presente ipotesi di contratto integrativo, valgono le disposizioni contenute nelle Linee Guida Regionali sottoscritte il 17/06/2025.

Il presente accordo ha validità per l'anno 2025.

Legnano, - 6 AGO. 2025



IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DELL' AREA DELLE FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, PROFESSIONALE E TECNICA IN TEMA DI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (R.A.R.) - ANNO 2025.

Legnano, - 6 AGO 2025

PER L'AMMINISTRAZIONE

Dott. Francesco Laurelli	
Dr.ssa Maria Luigia Barone	
Dott. Valentino Lembo	
Dr.ssa Giovanni Guido Guizzetti	
Dott. Andrea Colombo	
Dr.ssa Barbara Landonio	

PER L'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (P.T.A.)

Sig. Attilio Annunziata	U.I.L. FPL	
Sig. Alfio Bennardo	U.I.L. FPL	
Arch. Flavio Cislighi	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Marilina Giudici	CISL FP	
Dott. Domenico Godano	DIREL	
Sig.ra Elisabetta Guarneri	FP C.G.I.L.	
Sig. Donato Lanzara	CISL FP	
Dr.ssa Simona Locarno	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Paola Menni	FEDIR	MAIL DEL 07.08.25
Sig. Giorgio Mozzambani	FP C.G.I.L.	
Sig. Roberto Nania	FP C.G.I.L.	
Dr.ssa Elisa Petrone	FEDIR	
Sig. Gabriele Raimondi	U.I.L. FPL	
Geom. Giorgio Russo	U.I.L. FPL	
Dr.ssa Anna Maria Segatori	FEDIR	

RISORSE COINVOLTE	MACRO OBIETTIVO REGIONALE	TITOLO PROGETTO	DESCRIZIONE PROGETTO	INDICATORI FASE 1	INDICATORI FASE 2
Dirigenza Comparto	<p>Dirigenza: Area di intervento – Macro Obiettivo 5 - Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di soluzioni informatiche innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e socio sanitari, 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)</p> <p>Comparto: Area di intervento – Macro Obiettivo 4 - Definizione di progetti finalizzati all'introduzione di soluzioni informatiche innovative in una logica integrativa dei servizi sanitari e socio sanitari, 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)</p>	La sicurezza informatica in Azienda e la gestione dei dati	<p>Il progetto prevede la diffusione a tutto il personale dipendente, di tutte le informazioni/direttive/normative, regionali, nazionali ed europee, in materia di gestione, utilizzo dei sistemi informatici, cybersecurity e gestione dei dati sensibili. L'apprendimento di tale nozioni permetterà al personale di ottimizzare l'utilizzo dei sistemi/supporti informatici e di gestire i dati sensibili secondo le direttive sulla privacy e sicurezza informatica, così da ridurre eventuali possibilità di errori e di violazione dei dati.</p>	<p>Entro il 30 settembre 2025: Diffusione e presa visione del Regolamento dei Sistemi Informativi e del Regolamento Data Breach e dell'Informativa relativa alla Cybersecurity e Gestione della continuità operativa. L'accertamento della diffusione e presa visione sarà assicurato mediante l'accesso di ciascun dipendente alla Biblioteca dell'Angolo del Dipendente per la rendicontazione al Nucleo di Valutazione.</p>	<p>1. Entro il 31 dicembre 2025: partecipazione e superamento del corso di formazione FAD "CYBER SECURITY: Protezione dei dati e misure di prevenzione" progettato per l'anno 2025 per tutto il personale. L'accertamento del corretto superamento del percorso formativo sarà accertata mediante il report estratto dalla piattaforma informatica Moodle. 2. Nel periodo fra il 15 novembre 2025 e il 15 dicembre 2025, ogni Direttore/Responsabile organizza una riunione con il personale per la condivisione dei contenuti della documentazione visionata in Fase 1, al fine di individuare eventuali procedure da adottare nella propria struttura. Trasmette alla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane apposito verbale nel quale dichiara l'avvenuta riunione e la partecipazione alla stessa di tutto il personale afferente.</p>