

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(secondo lo schema definito con circolare R.G.S. N. 25/2012)

CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI (RAR) 2025 PERSONALE DELLA DIRIGENZA DI TUTTI I RUOLI

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	4 settembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione al 31 dicembre 2025
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Datoriale Area Sanità (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Amministrativo, con funzioni di Presidente Delegazione di parte datoriale – dott.ssa Maurizia Ficarelli - Direttore Sanitario – d.ssa Giuliana Sabatino - Direttore Medico di Presidio f.f.– dott.ssa Valentina Villa - Direttore s.c. Gestione e sviluppo risorse umane - dott.ssa Silvia Sansone - Direttore s.c. Direzione professioni sanitarie – dott.ssa Maria Silvia Pazzaglia - Dirigente Direzione Scientifica - d.ssa Claudia Miranda - Responsabile Settore giuridico, s.c. GSU - dott. Paolo Bonacci <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale del CCNL dell'Area Sanità 2019 - 2021 sono</p> <p>a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area Sanità 2019 – 2021:</p> <p><i>ANAAO-ASSOMED, CIMO. AAROI EMAC, FASSID, FP CGIL, FVM, UILF FPL, Federazione CISL MEDICI e FESMED.</i></p> <p><u>Parte Datoriale Area Funzioni Locali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Amministrativo – con funzioni di Presidente della stessa - dott.ssa Maurizia Ficarelli;

<ul style="list-style-type: none"> - Direttore s.c. Gestione e sviluppo risorse umane, componente – dott.ssa Silvia Sansone; - Responsabile Settore giuridico, s.c. Gestione e sviluppo risorse umane, componente – dott. Paolo Bonacci; <p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale del CCNL 2019 - 2021 Funzioni locali-sezione dirigenza professionale tecnica e amministrativa sono</p> <p>b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area Funzioni locali 2019 – 2021: FEDIRETS, CISL, FP CGIL, UIL FPL, U.N.S.C.P., COSMED, CISL, CGIL, UIL.</p>	
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza, tutti i ruoli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione Progetti risorse aggiuntive regionali 2025 (RAR 2025) • Criteri di attribuzione delle RAR 2025 al personale avente titolo
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>E' stata acquisita la certificazione dal Collegio Sindacale in data <u>12/2/25</u>, con verbale n. <u>6</u> del <u>12/2/25</u> 2025</p> <p><i>[Handwritten signature]</i></p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</p> <p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? Con D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 è stato introdotto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che declina in modo integrato e coordinato il Piano della Performance. Il PIAO è stato adottato con Decreto del Direttore Generale N. 78-DG del 31/01/2025.</p>

inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ai sensi della vigente normativa (art. 10, c. 8, lett. a del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs n. 97/2016 e dal paragrafo 4 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016) non è più soggetto di separato atto ma è parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).</p> <p>Con D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 è stato introdotto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che declina in modo integrato e coordinato il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPCT). Il PIAO è stato adottato con Decreto del Direttore Generale N. 78-DG del 31/01/2025.</p>
	<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>L'obbligo di pubblicazione è stato regolarmente assolto dalla Fondazione.</p> <p>I contenuti del PIAO che analizzano le tematiche relative al Piano della Performance sono consultabili al seguente link: https://www.istitutotumori.mi.it/web/guest/piano-della-performance;</p> <p>I contenuti del PIAO che analizzano le tematiche relative al PTPCT sono consultabili al seguente link: https://www.istitutotumori.mi.it/disposizioni-generali</p>
	<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>La Relazione della Performance, riferita al 31/12/2024, è stata validata dal NdV e risulta regolarmente pubblicata sul sito aziendale nell'apposita sezione della Amministrazione Trasparente (https://www.istitutotumori.mi.it/relazione-sulla-performance)</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i contenuti dell'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 4/9/2025 per l'erogazione delle Risorse Aggiuntive Regionali stanziate per l'anno 2025.

La Fondazione ha scelto di sottoscrivere un unico Accordo Integrativo Aziendale per la dirigenza conglobando nello stesso sia il personale della Dirigenza dell'Area Sanità, sia il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

I progetti in esame discendono dai macro-obiettivi e dalle aree di intervento definiti a livello regionale con le linee guida del 17 giugno 2025 approvate con DGR N. XII/ 4705 del 14/07/2025, avente ad oggetto "Approvazione Accordo 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", e sono stati definiti a cura di un Gruppo di lavoro dedicato.

Le citate linee guida regionali prevedono, per garantire il coinvolgimento del personale, che ogni dipendente deve sottoscrivere per presa visione un prospetto di adesione obiettivi, che rappresenta la fase preliminare al loro raggiungimento.

Ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento ed entro il 6 di ottobre sarà disponibile il tracciamento nominativo dei dipendenti aderenti ai progetti.

Nella preintesa, ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti, sono stati individuati:

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.

Con la citata Ipotesi di Accordo è stato quindi concordato 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 del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni; nell'ambito delle aree di attività e di intervento definite dall'Ipotesi di Accordo, la Fondazione ha delineato gli obiettivi aziendali da attribuire al personale in servizio nel 2025 che risulti assegnatario di almeno un'attività a livello:

- di Unità Operative;
- di équipe;
- di gruppo di lavoro;
- individuale.

Ogni progetto obiettivo aziendale è valorizzato economicamente specificando le azioni da intraprendere e i relativi indicatori.

La quota spettante verrà erogata ai dipendenti che hanno effettivamente partecipato ai progetti in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di riferimento.

Ogni dipendente può essere coinvolto anche in più progetti, fermo restando che può essere erogata un'unica quota economica.

A seguito della validazione operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni i progetti identificati aziendalmente sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriore trasmissione alla Direzione Generale Welfare.

Al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni compete altresì la validazione dei progetti, la verifica del loro andamento e la valutazione finale dell'esito.

La quota pro capite per l'anno 2025 è fissata nella misura massima di € 1.100,00; al personale della Dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni, è riconosciuta una ulteriore quota annua pari ad € 173,00.

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

Il cronoprogramma è il seguente:

1. entro il mese di settembre 2025: presa d'atto da parte del Nucleo di valutazione dei progetti RAR;

2. entro il mese di ottobre 2025:

- presa d'atto da parte del Nucleo di valutazione dell'accettazione degli obiettivi da parte del personale coinvolto a livello aziendale e verifica del positivo andamento dei progetti;
- erogazione 70% della quota al netto della quota aggiuntiva per emergenza riferita a carenza di personale, che verrà erogata a consuntivo in unica soluzione;

3. entro il 31 dicembre 2025: conclusione dei progetti;

4. entro il mese di aprile 2026: valutazione esito finale da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni Aziendali e erogazione del saldo e della quota aggiuntiva per emergenza riferita a carenza di personale.

I progetti sono i seguenti:

- **progetto n. 1**, area di attività "Progetto ATS DIMISSIONI PROTESTE", destinatario il personale dei Dipartimenti clinici.

Il progetto ha lo scopo di fornire al personale che a vario titolo contribuisce alla gestione della dimissione protetta dei pazienti, uno strumento, quale la procedura in materia, che permetta di standardizzare il processo organizzativo, definendo le responsabilità, tempi e strumenti per ogni figura coinvolta (medici, infermieri, assistenti sociali, case manager), migliorando l'efficienza e la tracciabilità del percorso.

Fasi:

- 1) organizzazione corso di presentazione relativo alla procedura in parola;
- 2) predisposizione del questionario per la verifica dell'apprendimento;
- 3) verifica risultati questionario.

4) Fase post-progettuale, non rilevante ai fini della corresponsione della quota RAR: verifica dell'avvenuta e corretta adesione alla Procedura di Dimissioni Protette da parte del personale sanitario afferente, ove si verifichino casi.

- **progetto n. 2**, area di attività "*Informatizzazione della gestione delle raccolte biologiche*", destinatario il personale dei Dipartimenti della ricerca (DOS e DEDS), dipartimenti clinici, dipartimento servizi e diagnostica avanzata. Il progetto ha lo scopo di fornire al personale che a vario titolo contribuisce alla gestione di raccolte di campioni biologici per ricerca (raccolta del materiale, isolamento di componenti

e manipolazioni, congelamento e conservazione, raccolta dati, raccolta e archiviazione consensi e privacy, pseudonimizzazione, distribuzione, aggiornamento del database, etc) l'aggiornamento della normativa in materia e le informazioni sul nuovo sistema gestionale informatico, allo scopo di acquisire competenza e autonomia nella gestione delle raccolte stesse.

Fasi:

- 1) predisposizione e diffusione del materiale informativo e del questionario di apprendimento;
- 2) raccolta e verifica dei questionari.
- 3) applicazione delle competenze acquisite mediante profilazione del ruolo cui il soggetto sarà preposto nell'utilizzo del software gestionale dedicato.

- **progetto n. 3** - area di attività ***"Progetto formativo fad sulla cybersecurity"***, destinatario tutto il personale. L'obiettivo è quello di sensibilizzare e formare il personale della Fondazione in modo tale che arrivi a possedere le conoscenze e le competenze per svolgere compiti di carattere generale tenendo conto dei rischi di cybersecurity. Un personale consapevole e formato diventa un fattore chiave nella protezione dei dati e dei sistemi aziendali, trasformandosi in una prima linea di difesa contro le minacce informatiche.

A conclusione del percorso formativo verranno effettuate delle simulazioni di Phishing sulle caselle postali aziendali in modo tale da verificare il livello di apprendimento raggiunto su tale tematica. Questo permetterà di affinare procedure e percorso formativo in tema di cybersecurity.

Fasi:

- 1) fruizione corso FAD
- 2) partecipazione alla Cyber challenge
- 3) gestione di e-mail avente contenuto di phishing, simulato da ICT.

IL DIRETTORE
s.c. Gestione e sviluppo risorse umane
d.ssa Silvia Sansone

