

	<p>CCIA - AREE DIRIGENZIALI RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI 2025</p>	<p>Pag.1</p>
---	---	--------------

Il giorno 22 settembre 2025, alle ore 14:30 presso la sede dell'A.S.S.T. di Crema, sita in Crema, ha avuto luogo l'incontro tra

l'ASST di Crema rappresentata dalla delegazione aziendale sotto riportata

e

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL vigente.

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo.

Art.1 – Premessa

Il presente contratto integrativo aziendale ha valore per il personale delle Aree Dirigenziali secondo le decorrenze ivi richiamate e comunque previste dai rispettivi CCNL.

A seguito di intesa intervenuta tra la Delegazione di parte pubblica regionale e le OO.SS. regionali della Dirigenza del S.S.N. del 17/06/2025, le Parti prendono atto dei contenuti delle "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".

Le citate linee di indirizzo regionali prevedono:

a) l'individuazione di massima delle seguenti aree di attività/intervento:

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 ed 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.

- b) 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.

- c) Le RAR 2025, da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo delle premialità, sono destinate all'anno di competenza e non si consolidano.
- d) L'ammontare delle RAR assegnato ad ogni azienda è definito in proporzione al numero dei dirigenti sanitari a rapporto esclusivo e PTA in servizio al 30 giugno 2025. L'assegnazione agli Enti, in sede di bilancio di assestamento, sarà utile al fine della liquidazione di una quota nel corso del 2025 e della quota saldo nel 2026, eventualmente parametrize sulla base delle risorse complessivamente assegnate.
- e) La quota pro capite per l'anno 2025 è fissata nella misura massima di € **1.100,00** (a cui si aggiungono oneri riflessi ed IRAP). Ai fini dell'erogazione è fatta salva la verifica dell'ammissibilità della spesa con le disposizioni normative e contrattuali. 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** alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP.
- f) 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.
- g) 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.**
- h) 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;
- i) 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;

Admyn B... *84* *AL* *M*

- 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.
- j) 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 e della relativa accettazione degli obiettivi da parte del dirigente coinvolto a livello aziendale. 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**.
- k) Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2025.
- l) 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**.

Art.2 – Individuazione delle aree di attività/intervento

Le Parti, preso atto della determinazione delle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2025 derivante dalle linee di indirizzo regionali e delle indicazioni applicative ivi contenute, concordano di collegare l'erogazione delle suddette risorse ad aree di attività/intervento, definite nelle succitate linee di indirizzo, mediante l'individuazione di specifici progetti così come preliminarmente trasmessi alle OOSS in data 11/08/2025 con i seguenti ambiti:

- FORMAZIONE PER LA GESTIONE E IL CONTROLLO DELLA DIFFUSIONE DELLA CANDIDA AURIS –Area di intervento Macro Obiettivo 6







- FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE AGLI ATTI DI VIOLENZA CONTRO GLI OPERATORI: LA COMUNICAZIONE ASSERTIVA E LE STRATEGIE DI GESTIONE - Area di intervento Macro Obiettivo 9
- RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE RELATIVE AL SISTEMA DI PROTOCOLLAZIONE E GESTIONE DOCUMENTALE AZIENDALE - Area di intervento Macro Obiettivo 5
- INTRODUZIONE ALL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: APPLICAZIONI E PROSPETTIVE PER UNA SANITÀ DIGITALE - Area di intervento Macro Obiettivo 5

Per quanto attiene alla partecipazione del personale alle aree di attività/intervento di cui sopra, le Parti prendono atto che tutto il personale risulta coinvolto e conseguentemente condivide e partecipa alla loro realizzazione in rapporto alla rispettiva competenza e responsabilità.

Ad ogni dipendente viene assegnato almeno un progetto obiettivo rientrante nelle aree di intervento definite con accordo sindacale regionale.

Il progetto assegnato viene comunicato ai dipendenti in modalità informatica attraverso la realizzazione di una scheda denominata "Presentazione Obiettivi RAR 2025" resa disponibile per la sottoscrizione direttamente sul sito intranet aziendale alla sezione "Angolo del Dipendente".

Al fine dell'erogazione della quota del 70% nel mese di ottobre 2025, i dipendenti dovranno sottoscrivere la scheda progetto e i Responsabili di Progetto relazioneranno al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni circa il positivo andamento dei singoli progetti.

Al fine dell'erogazione della residua quota entro il mese di Aprile 2026, i Responsabili di Progetto relazioneranno al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni circa la conclusione dei progetti avvenuta entro il 31/12/2025; la valutazione dell'esito finale dei singoli progetti da parte del Nucleo determina il grado di raggiungimento di ogni progetto obiettivo.

Successivamente il Valutatore attesterà il punteggio individuale raggiunto che verrà valorizzato e comunicato ai dipendenti in modalità informatica attraverso la realizzazione di una scheda denominata "**Valutazione Obiettivi RAR 2025**" resa disponibile per accettazione direttamente sul sito intranet aziendale alla sezione "Angolo del Dipendente".

Art.3 – Quantificazione ed erogazione delle quote

La quota pro-capite annua è fissata nella succitata intesa siglata a livello regionale in euro 1.100,00 (a cui si aggiungono oneri riflessi e IRAP).

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 euro 173,00 alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

La quota complessiva viene erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dirigenti che vi hanno effettivamente partecipato.

La suddetta quota individuale sarà erogata ad ogni operatore in base ai seguenti fattori:

- a) l'Azienda procederà all'erogazione nel mese di ottobre 2025 di una quota pari al **70%** della singola quota pro capite, in considerazione dell'effettiva accettazione dell'obiettivo assegnato, previa sottoscrizione e verifica del positivo andamento dei progetti da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- b) il restante **30%** verrà erogato entro il mese di aprile 2026 previa conclusione dei progetti entro il 31/12/2025 e valutazione dell'esito finale dei medesimi da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, unitamente alla quota spettante al personale dirigente che abbia effettuato almeno 12 turni notturni nell'anno 2025;
- c) **grado di realizzazione dei singoli progetti/obiettivi:** l'erogazione avviene proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- d) **effettivo coinvolgimento nei progetti** sulla base della effettiva presenza in servizio o nella modalità di lavoro agile o smart working;
- e) **esito finale della valutazione;** la valutazione finale individuale del personale è effettuata con la relativa "scheda di Valutazione obiettivi RAR 2025" che terrà conto del grado di raggiungimento del progetto. Eventuali istanze di riesame della valutazione ottenuta potranno essere indirizzate, previa protocollazione, al Nucleo di Valutazione che dovrà esprimersi entro 30 giorni dall'istanza sulla valutazione complessiva;
- f) al personale con impegno ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro;
- g) ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

Il riconoscimento effettivo delle quote R.A.R. finanziate dall'Azienda sarà garantito, tenuto conto delle regole di sistema regionale e dagli importi specificatamente assegnati da Regione Lombardia.



Art.4 – Verifica dei risultati delle aree di attività/intervento

Come previsto dall'accordo regionale, le risultanze delle aree di attività/intervento definite in ambito aziendale saranno verificate, in ciascuna delle due fasi di erogazione degli incentivi economici, dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione Aziendale

Il Direttore Amministrativo: Giuseppe Ferrari	
Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: Emanuele Di Carelli	
Direttore DAPSS: dr.ssa Annamaria Bona	

La Delegazione Sindacale OO.SS. dirigenza Area Sanità

FP CGIL	
FEDERAZIONE CISL MEDICI	
UIL FPL	
FESMED	
AAROI EMAC	
ANAAO ASSOMED	
CIMO	
AUPI	
FASSID	
FVM	

La Delegazione Sindacale OO.SS. dirigenza Area PTA

CISL F.P.	
UIL FPL	
FEDIRETS	
F.P. CGIL	
UNSCP	

AREA DI INTERVENTO – MACRO OBIETTIVO 5 - RAR 2025 comparto
“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 - RAR 2025 dirigenza
“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.”

TITOLO PROGETTO
Formazione per la gestione e il controllo della diffusione della Candida Auris

DESCRIZIONE PROGETTO – ATTIVITA’ PREVISTE
<p>La Candida Auris rappresenta una minaccia emergente per la salute pubblica, in particolare in contesti ospedalieri e assistenziali, dove la vulnerabilità dei pazienti e la complessità dei percorsi di cura favoriscono la sua diffusione. Si tratta di un microrganismo fungino caratterizzato da un’elevata resistenza nell’ambiente e da una notevole capacità di trasmissione interumana, soprattutto tramite contatti indiretti mediati da superfici contaminate o dispositivi medici. La sua diffusione è spesso correlata all’insorgenza di infezioni gravi nei soggetti fragili e immunocompromessi, con quadri clinici che possono evolvere rapidamente in sepsi e complicazioni sistemiche. La capacità della Candida Auris di determinare focolai epidemici all’interno delle strutture sanitarie impone un approccio integrato alla gestione del rischio infettivo, fondato sulla collaborazione multidisciplinare, sull’adozione tempestiva di misure di prevenzione e controllo e sul coinvolgimento attivo di tutti gli attori del sistema sanitario. In linea con l’obiettivo strategico di promuovere una sanità orientata alla protezione globale della salute, il contrasto alla diffusione della Candida Auris richiede interventi coordinati e strutturati, capaci di integrare le competenze di igiene ospedaliera, microbiologia, sorveglianza epidemiologica e formazione continua degli operatori. Solo un sistema coeso e proattivo può garantire una risposta efficace e sostenibile nel tempo.</p> <p>Obiettivo: Sviluppare conoscenze in merito alle modalità di trasmissione, gestione e controllo della diffusione della candida auris.</p> <p>Indicatori: Evidenza del completamento del corso FAD “gestione e controllo della diffusione della Candida Auris” da svolgere entro il 31/12/2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione all’evento formativo per il 100% delle ore del corso • Superamento del questionario di apprendimento (almeno l’80% delle risposte corrette)

COORDINATORE DEL PROGETTO
Dott.ssa Valentina Casareale

STATO AVANZAMENTO DEL PROGETTO (15/09/2025)	Relazione sull’andamento positivo del progetto, in tempo utile per consentire il pagamento dell’acconto entro il mese di ottobre
---	--






RELAZIONE FINALE PROGETTO (31/12/2025)	
---	--

%RAGGIUNGIMENTO DEL PROGETTO (31/12/2025)	
--	--




AREA DI INTERVENTO – MACRO OBIETTIVO 4 - RAR 2025 comparto
“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 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 - RAR 2025 dirigenza
“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 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)”.

TITOLO PROGETTO
Introduzione all’intelligenza artificiale: applicazioni e prospettive per una Sanità Digitale

DESCRIZIONE PROGETTO – ATTIVITA’ PREVISTE
<p>La crescente evoluzione dei sistemi digitali applicati alla sanità richiede una trasformazione culturale e organizzativa che coinvolge il personale chiamato a operare in un contesto sempre più integrato, automatizzato e orientato alla gestione intelligente dei dati. In tale scenario, la comprensione dei principi di base dell’Intelligenza Artificiale (IA) rappresenta un tassello fondamentale per promuovere la partecipazione attiva ai processi di innovazione, rafforzare la sicurezza delle informazioni e favorire l’interoperabilità dei servizi.</p> <p>Una conoscenza dei concetti essenziali dell’IA e una riflessione sull’impatto che tali tecnologie possono avere nella riorganizzazione dei flussi informativi sono presupposti necessari per avviare un uso consapevole dell’IA e un’ottimizzazione dell’attività lavorativa quotidiana, che vada dalla semplificazione di attività ripetitive fino al miglior efficientamento possibile dei servizi sanitari. Tale percorso si inserisce in una strategia più ampia di potenziamento delle competenze digitali, funzionale all’adozione di soluzioni innovative coerenti con gli obiettivi regionali di sviluppo dell’ecosistema della Sanità Digitale.</p> <p>Obiettivo: Acquisire conoscenze di base dell’IA, chiarendone i concetti fondamentali e le principali aree di applicazione. Illustrare casi d’uso e strumenti pratici basati su IA applicabili in ambito sanitario. Acquisire consapevolezza critica rispetto a rischi, limiti e opportunità dell’IA, anche in relazione alla tutela dei dati e alla cybersecurity.</p> <p>Indicatori: Evidenza del completamento all’evento formativo da svolgere entro il 31/12/2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione all’evento formativo per il 100% delle ore del corso

COORDINATORE DEL PROGETTO
Dott.ssa Valentina Casareale

STATO AVANZAMENTO DEL PROGETTO (15/09/2025)	Relazione sull’andamento positivo del progetto, in tempo utile per consentire il pagamento dell’acconto entro il mese di ottobre
--	--



--	--

RELAZIONE FINALE PROGETTO (31/12/2025)	
---	--

%RAGGIUNGIMENTO DEL PROGETTO (31/12/2025)	
--	--



AREA DI INTERVENTO – MACRO OBIETTIVO 4 - RAR 2025 comparto
“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 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 - RAR 2025 dirigenza
“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 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)”.

TITOLO PROGETTO
Rafforzamento delle competenze relative al sistema di protocollazione e gestione documentale aziendale

DESCRIZIONE PROGETTO – ATTIVITA’ PREVISTE
<p>L’efficace gestione della documentazione amministrativa rappresenta un presupposto essenziale per garantire trasparenza, tracciabilità e tempestività nei processi della Pubblica Amministrazione. In particolare, l’adozione sistematica del protocollo informatico aziendale consente un’organizzazione ordinata dei flussi documentali, migliorando l’efficienza operativa e assicurando il rispetto degli obblighi normativi in materia di amministrazione digitale e conservazione.</p> <p>Il progetto prevede un percorso formativo rivolto al personale amministrativo e tecnico finalizzato a fornire competenze pratiche nell’utilizzo del sistema di protocollo aziendale per la corretta gestione della documentazione in arrivo, in gestione e in uscita. Il corso includerà esempi operativi, simulazioni guidate e chiarimenti normativi sul ciclo documentale, anche alla luce del CAD (Codice dell’Amministrazione Digitale) e delle Linee guida AgID.</p> <p>Il rafforzamento delle competenze documentali si inserisce nel più ampio quadro della digitalizzazione dei processi, contribuendo all’integrazione dei sistemi informativi e all’evoluzione dell’ecosistema della Sanità Digitale promosso da Regione Lombardia.</p> <p>Obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornire competenze operative per l’utilizzo del protocollo informatico aziendale. • Migliorare la gestione documentale nei tre momenti fondamentali: arrivo, gestione e uscita. • Promuovere comportamenti conformi alle normative su digitalizzazione e conservazione dei documenti. • Facilitare l’integrazione tra sistemi gestionali e flussi documentali. <p>Indicatori:</p> <p>Evidenza del completamento all’evento formativo da svolgere entro il 31/12/2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione all’evento formativo per il 100% delle ore del corso

COORDINATORE DEL PROGETTO
Dott.ssa Valentina Casareale

STATO AVANZAMENTO DEL PROGETTO (15/09/2025)	Relazione sull’andamento positivo del progetto, in tempo utile per consentire il pagamento dell’acconto entro il mese di ottobre
--	--

--	--

RELAZIONE FINALE PROGETTO (31/12/2025)	
---	--

%RAGGIUNGIMENTO DEL PROGETTO (31/12/2025)	
--	--

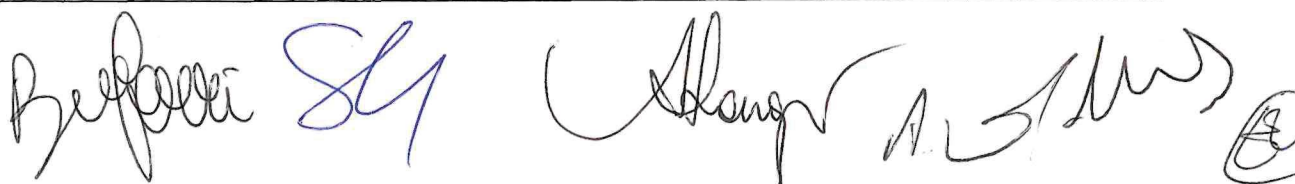
AREA DI INTERVENTO – MACRO OBIETTIVO 7 - RAR 2025 comparto
“Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.”
AREA DI INTERVENTO – MACRO OBIETTIVO 9 - RAR 2025 dirigenza
“Sviluppo di progetti atti ad individuare misure di prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro.”

TITOLO PROGETTO
Formazione per la prevenzione agli atti di violenza contro gli operatori: la comunicazione assertiva e le strategie di gestione

DESCRIZIONE PROGETTO – ATTIVITA' PREVISTE
<p>Le aggressioni in ambito lavorativo sono un fenomeno in continua crescita. Tra i vari contesti lavorativi quelli sanitari e sociosanitari sono tra i più esposti alle aggressioni fisiche e verbali. Anche le recenti indicazioni normative (DGR XII/4182 del 07/04/2025 “Approvazione del documento di indirizzo sulla prevenzione e la gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari) sottolineano l'importanza di una formazione dedicata ai lavoratori in tema di prevenzione degli agiti aggressivi al fine di garantire la sicurezza degli operatori. Nella convinzione che una buona comunicazione possa facilitare le modalità di lavoro e agevolare processi relazionali costruttivi il progetto intende sviluppare conoscenze e competenze di comunicazione assertiva e metodologie di prevenzione e gestione di situazioni conflittuali ed aggressive. Conoscere infatti il ciclo dell'aggressività, le tecniche di de-escalation e comunicazione che l'operatore può applicare contribuisce a ridurre sensibilmente il rischio del passaggio da un'aggressione verbale a una fisica.</p> <p>Obiettivo: Acquisire un modello di analisi del comportamento aggressivo. Conoscere le fasi dell'aggressione. Gestire il comportamento aggressivo con tecniche di de-escalation e secondo modalità non violente.</p> <p>Indicatori: Evidenza del completamento all'evento formativo da svolgere entro il 31/12/2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione all'evento formativo per il 100% delle ore del corso • Superamento del questionario di apprendimento (almeno l'80% delle risposte corrette)

COORDINATORE DEL PROGETTO
Dott.ssa Valentina Casareale

STATO AVANZAMENTO DEL PROGETTO (15/09/2025)	Relazione sull'andamento positivo del progetto, in tempo utile per consentire il pagamento dell'acconto entro il mese di ottobre
RELAZIONE FINALE PROGETTO (31/12/2025)	



--	--

%RAGGIUNGIMENTO DEL PROGETTO (31/12/2025)	
--	--