ACCORDO TRA L'ATS DELLA VAL PADANA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER LE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2025
AREA DEL COMPARTO

In data 05/08/2025 presso la sede dell'ATS della Val Padana, la Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. e RSU dell'Area Comparto, considerate in particolare le seguenti previsioni formulate nell'accordo regionale:

Finalità dell'accordo: proseguire la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione degli enti pubblici del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnato 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 declinati negli indirizzi di programmazione regionale;

Aree di intervento: individuazione di 8 Aree di Intervento – Macro Obiettivi nelle quali ogni Azienda deve individuare l'obiettivo da assegnare al personale dipendente, a livello di unità operativa ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale. Le Aziende in sede di contrattazione decentrata potranno individuare ulteriori attività legate alle Aree di intervento-macroobiettivi.

Tempistica del progetto: ai fini del raggiungimento degli obiettivi viene stabilito un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31/12/2025.

Personale destinatario delle risorse: il personale in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo regionale, 17 giugno 2025, con coinvolgimento minimo di 6 mesi nell'anno 2025. Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota che viene erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base della effettiva presenza in servizio.

Nel calcolo della presenza in servizio sono esclusi tutti i periodi di assenza eccetto:

- 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;
- 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;
- l'infortunio sul lavoro di cui all'Art.58 del vigente CCNL del comparto sanità;
- i permessi sindacali di cui all'art. 10 CCNQ 4.12.2017 e s.m.i..

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

Step valutativi: Ogni Azienda nell'ambito delle sopradette aree di attività individuerà il progetto da assegnare al personale coinvolto a livello aziendale. Questa attività costituisce **il primo step valutativo** che dovrà essere validato dal Nucleo di Valutazione. La presa atto da parte del NVP sarà immediatamente efficace e non necessiterà di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare. Il **secondo step valutativo** prevede che il NVP effettuerà una successiva verifica in ordine alla sottoscrizione del prospetto di assegnazione dell'obiettivo da parte del personale coinvolto nonché in ordine al positivo andamento del progetto, in tempo utile per consentire di pagare una quota entro il mese di ottobre 2025, corrispondente al 70% della quota pro capite. Il **terzo step valutativo** prevede la valutazione del livello di raggiungimento finale dell'obiettivo e la certificazione da parte del NVP del rispetto, da parte dell'Agenzia, dei criteri di riconoscimento delle quote economiche ai dipendenti stabiliti dal confronto regionale, nonché dell'effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento complessivo dell'obiettivo. Acquisita la certificazione da parte del NVP potrà essere corrisposto il saldo della quota pro capite nonché della quota aggiuntiva entro il 30 aprile 2026.

Cronoprogramma delle attività

- Entro il mese di ottobre 2025 l'erogazione della quota corrispondente al 70% della quota pro-capite a seguito dell'identificazione delle aree di intervento, della relativa sottoscrizione del prospetto di assegnazione dell'obiettivo da parte del personale coinvolto a livello aziendale e la verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni del positivo andamento del progetto (**primo e secondo step valutativo)**;
- Entro il 31 dicembre 2025 conclusione delle attività di progetto;
- Entro il mese di marzo 2025 il monitoraggio per verificare la corretta applicazione dei criteri dell'accordo regionale e delle risorse economiche complessive. L'ammontare delle RAR per ogni Azienda è definito in proporzione al numero dei dipendenti al 30 giugno 2025;
- Entro il 30/4/2026 erogazione del saldo della quota pro-capite e della quota aggiuntiva, eventualmente parametrate sulla base delle risorse complessivamente assegnate, a seguito della valutazione finale delle attività da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (**terzo step valutativo**).

Quote economiche: 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 raggruppate come di seguito specificato:

Aree	Quota pro capite 2025
Professionisti della salute e funzionari	€. 800,00
Assistenti	€. 745,00
Operatori e Personale di supporto	€. 656,00

b) emergenza riferita a carenza di personale:

1) A tutto il personale operante su turni articolati sulle 24 ore (h24) 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=.

Calcolo della quota: ai fini del calcolo sia della quota pro capite, sia della quota aggiuntiva, la stessa dovrà essere riproporzionata tenuto conto dei seguenti criteri:

- Effettivo servizio in relazione a data di assunzione e cessazione nell'anno di riferimento;
- Tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno/part time);
- Assenze dal servizio nel periodo di riferimento.

L'ammontare delle risorse RAR è definito in proporzione al numero dei dipendenti al 30 giugno 2025. La quota saldo nel 2026 potrà eventualmente essere riparametrata sulla base delle risorse assegnate agli stessi.

LE PARTI PRENDONO ATTO:

- delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per il personale del comparto della Sanità Pubblica per l'anno 2025 approvate con DGR n. XII/4705 del 14/7/2025 e di tutto quanto sopra premesso;

- che i criteri per il riconoscimento delle quote economiche individuali connesse alle attività progettuali RAR declinati dalle precitate Linee generali sono esaustivi, non derogabili, né integrabili a livello decentrato;
- del progetto allegato al presente accordo, coerente con le aree di intervento regionali e che le conseguenti attività sono di comune rilevanza sia per il comparto che per la dirigenza;
- che la progettualità individuata non coincide con gli obiettivi aziendali;
- che le attività coinvolgeranno tutto il personale a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale;
- che la validazione del progetto da parte del NVP avverrà nella prima seduta utile;
- che le risorse RAR 2025 sono da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo delle premialità, sono destinate all'anno di competenza e non si consolidano.

E CONCORDANO CHE

- che ogni dipendente deve essere pertanto coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota;
- il Responsabile gerarchico è direttamente responsabile dell'assegnazione, accettazione mediante sottoscrizione e partecipazione all' obiettivo RAR da parte dei propri dipendenti;
- che al personale del ruolo sanitario è riconosciuta un'ulteriore quota annua di € 100,00, mentre l'ulteriore quota prevista nelle Linee Generali di Indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali – anno 2025 – per il personale del Comparto delle Sanità Pubblica, al paragrafo b) - punto 1 non trova applicazione all'interno dell'Agenzia;
- la quota, depurata da tutte le assenze, verrà erogata proporzionalmente alla percentuale dell'effettivo apporto dato dal dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, certificata dal Responsabile gerarchico;
- al personale con rapporto di lavoro ad orario ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro;
- l'ATS si impegna ad acquisire dal NVP le validazioni di competenza come previsto dal documento regionale e di rispettare il cronoprogramma indicato nelle Linee Guida Regionali;
- di dare atto che la sottoscrizione in data odierna dell'accordo di livello aziendale risulta conforme alle previsioni temporali indicate nelle Linee generali di indirizzo regionali, con impegno ad adeguare quanto definito nel presente accordo ad eventuali direttive o precisazioni adottate dal competente livello regionale;
- per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni contenute nelle Linee Generali di indirizzo sottoscritte il 17.6.2025 tra la delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali del comparto sanità, nonché quelle previste dai vigenti CCNL;
- Il presente accordo si applica al personale dipendente in servizio dell'ATS della Val Padana, e al personale direttamente remunerato in comando in entrata (previa verifica con l'ente di appartenenza) o in distacco in uscita.

Mantova, 05/08/2025

La delegazione trattante di parte pubblica

Le R.S.U. Comparto

Le OO.SS. Comparto

FP CGIL CREMONA

FP CGIL MANTOVA

FP CISL

UIL FPL MANTOVA

UIL FPL CREMONA Marrazzi Alessandra