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

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

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

Finalità dell'accordo: proseguire la condivisione dell'obiettivo comune di una piena valorizzazione del sistema sanitario della Lombardia, fortemente impegnato nel processo di riforma di cui alla legge regionale n. 22/2021, consapevoli del maggior impegno organizzativo e professionale. L'istituto contrattuale delle RAR viene individuato come un'importante leva che coniuga 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 socio-sanitario pubblico.

Aree di intervento: individuazione di 10 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: ogni progetto obiettivo aziendale, connesso alle aree di intervento, viene valorizzato economicamente e la quota NON verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il 1° agosto 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 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, 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 dirigenza sanità e art.24 del vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- l'infortunio sul lavoro di cui all'Art.40 del vigente CCNL dell'area dirigenza sanità e Art.22 vigente CCNL dirigenza area funzioni locali;
- 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 dei progetti, 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 degli obiettivi e la certificazione del rispetto da parte dell'Agenzia dei criteri di riconoscimento delle quote economiche ai dipendenti stabiliti dal confronto regionale, nonché l'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 dei progetti (**primo e secondo step valutativo**);
- Entro il 31 dicembre 2025 conclusione delle attività di progetto;
- Entro il 30/4/2026 erogazione del saldo della quota pro-capite e della quota aggiuntiva, eventualmente parametrata 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 la quota pro-capite è fissata nella misura massima di €. 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 a €. 173,00, alla quale si aggiungono oneri riflessi ed IRAP.

Calcolo della quota: 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 di assunzione e cessazione nell'anno di riferimento;
- Tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno/tempo ridotto);
- Assenze dal servizio nel periodo di riferimento.

L'ammontare delle risorse RAR è definito in proporzione al numero dei dipendenti al 30 giugno 2025.

LE PARTI PRENDONO ATTO

- delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali per il personale della dirigenza 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 aziendale 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 il progetto verrà validato dal NVP 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 dirigente deve essere pertanto coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota;
- sono esclusi i dirigenti assunti dopo il 1° agosto 2025;
- il Responsabile gerarchico è direttamente responsabile dell'assegnazione, accettazione mediante sottoscrizione e partecipazione all'obiettivo RAR da parte dei propri dirigenti;
- la quota aggiuntiva per il personale della dirigenza che opera in turni articolati sulle 24 ore e che in un anno effettui almeno 12 turni notturni non trova applicazione all'interno dell'Agenzia;
- la quota, depurata dalle di 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 verbale 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 giugno 2025 tra la delegazione di parte pubblica regionale e le Organizzazioni sindacali regionali della dirigenza sanità pubblica, 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

[Signature]

Paolo Tugno

Le OO.SS. Dirigenza

ANAAO ASSOMED *[Signature]*

CISL MEDICI *[Signature]*

FASSID SI.NA.FO. *[Signature]*

FVM SIVEMP *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]*

FEDIR *[Signature]*

FP CGIL *[Signature]*