

**ACCORDO TRA L'ATS DELLA VAL PADANA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER
LE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI ANNO 2021
AREA DEL COMPARTO**

In data 16/07/2021 presso la sede dell'ATS della Val Padana, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. e RSU dell'Area Comparto

Premesso che le linee generali di indirizzo regionali prevedono:

- L'individuazione di massima di aree di attività legate all'emergenza COVID 19;
- Che ogni area di intervento venga valorizzata economicamente e che la quota complessiva venga erogata ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato sulla base dell'effettiva presenza in servizio o, nelle modalità di lavoro agile o smart working;
- Che l'identificazione delle aree di intervento e l'assegnazione del personale coinvolto a livello aziendale dopo la validazione operata dal Nucleo di Valutazione saranno immediatamente efficaci e non necessiteranno di ulteriori trasmissioni alla Direzione Generale Welfare;
- Che ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito, nell'ambito dell'emergenza COVID 19, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 30.11.2021;
- Che le risorse RAR 2021 sono da tenere debitamente distinte dalle altre risorse relative al Fondo delle premialità, son destinate all'anno di competenza e non si consolidano.

Richiamato il seguente cronoprogramma aziendale:

- Entro 30 settembre 2021 la verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni del positivo andamento dei progetti;
- Entro 30 novembre 2021 conclusione delle attività di progetto;
- Entro 31 gennaio 2022 rendicontazione finale delle attività.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE: nell'ambito dell'applicazione delle linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali sottoscritta in data 16 giugno 2020, l'Agenzia ha predisposto e illustrato alle OOSS e RSU per il previsto confronto, le aree di attività individuate dalle Linee Generali di indirizzo regionali. Aree di attività, la cui elencazione non è intendersi esaustiva e tassativa. È possibile procedere ad individuare le aree effettivamente attinenti alla propria organizzazione, che saranno oggetto altresì di visione e validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Le aree di intervento e le conseguenti attività sono di comune rilevanza sia per il comparto che per la dirigenza. Le attività dovranno coinvolgere tutto il personale a livello di unità operative ovvero di equipe ovvero di gruppo di lavoro ovvero a livello individuale.

Il Responsabile gerarchico è direttamente responsabile della partecipazione ad almeno un obiettivo RAR da parte dei propri dipendenti. Ogni dipendente deve essere coinvolto almeno in un'area di intervento, ferma restando l'erogazione di un'unica quota.

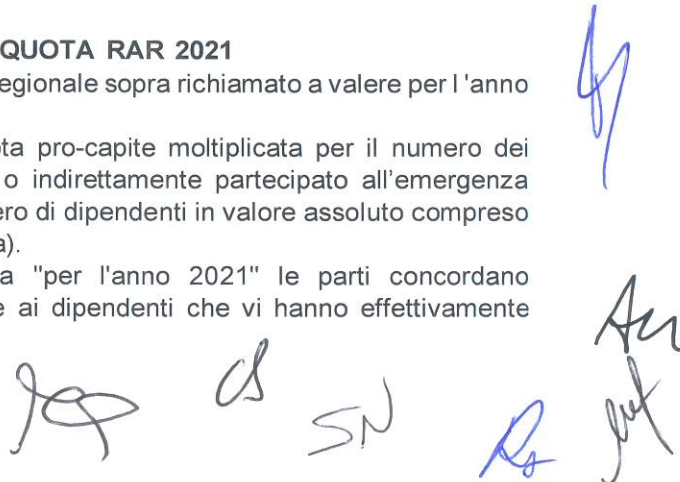
Le progettualità individuate non coincidono con gli obiettivi aziendali.

DETERMINAZIONE E RIPARTIZIONE DELLA QUOTA RAR 2021

La quota aziendale di RAR è definita dall'accordo regionale sopra richiamato a valere per l'anno 2021.

L'ammontare delle RAR è costituito da una quota pro-capite moltiplicata per il numero dei dipendenti che hanno attivamente direttamente o indirettamente partecipato all'emergenza COVID-19 (per quota pro-capite si intende il numero di dipendenti in valore assoluto compreso il personale in aspettativa di maternità obbligatoria).

In relazione alla valenza annuale della stessa "per l'anno 2021" le parti concordano sull'opportunità di riconoscere le rispettive quote ai dipendenti che vi hanno effettivamente



partecipato sulla base dell'effettiva presenza in servizio o, nelle modalità di lavoro agile o smart working.

Per il personale cessato prima della sottoscrizione della preintesa, la quota verrà erogata, solo se, in considerazione del carattere di continuità dei progetti rispetto ad attività in parte già avviate e comunque prodromiche al raggiungimento degli obiettivi formalizzati con il presente accordo, il dipendente ha dato un effettivo contributo al raggiungimento dell'obiettivo, certificato dal Responsabile.

Di seguito le quote:

| Categoria | Quota pro capite 2021 | Quota una tantum 2021 |
|-----------|-----------------------|-----------------------|
| D/DS | € 725,00 | € 75,00 |
| C | € 670,00 | € 75,00 |
| B/BS | € 581,00 | € 75,00 |
| A | € 540,00 | € 75,00 |

Viene riconosciuta al personale dipendente, a valere sul fondo sanitario regionale, in via eccezionale e straordinaria, la quota una tantum, per l'anno 2021, pari a € 75,00 per ogni unità di personale coinvolte nei progetti della presente Intesa. Ai fini dell'erogazione è fatta salva la verifica dell'ammissibilità della spesa con le disposizioni normative e contrattuali. Al personale sanitario (infermiere, assistente sanitario) e al personale Tecnico sanitario, è riconosciuta un'ulteriore quota annua, in aggiunta a quella di cui al precedente punto di € 100,00.

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

- Astensione obbligatoria per maternità;
- Ferie e riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e midollo;
- Permessi retribuiti legge n. 104/1992;
- Assenze retribuite per malattia confermate da sierologici positivi se l'informazione è riscontrabile dall'Agenzia;
- Assenza per infortunio covid;
- Assenze per terapie salvavita;
- Permessi sindacali;
- Infortuni sul lavoro;
- Permessi e congedi retribuiti;
- Permessi per assistenza a figlio minore;
- Quarantena con sorveglianza attiva.

Al personale con rapporto di lavoro ad orario ridotto è corrisposta la quota in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

RICONOSCIMENTO ECONOMICO

La tempistica ai fini dell'erogazione delle quote RAR 2021 è la seguente:

- Erogazione di una quota pari al 60% della quota pro-capite entro il mese di settembre 2021, previa la verifica del positivo andamento dei progetti da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;
- Erogazione del saldo della quota pro-capite nonché la quota straordinaria una tantum entro il mese di gennaio 2022.

Il riconoscimento del saldo delle RAR 2021 potrà essere erogato solo dopo la verifica dell'effettivo apporto individuale reso dal dipendente, la conclusione dei progetti e la valutazione dell'esito finale da parte del Nucleo di valutazione delle prestazioni.

Il saldo sarà erogato in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ai dipendenti che vi hanno effettivamente partecipato, in relazione all'effettiva presenza.



DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni contenute nelle Linee Generali di indirizzo sottoscritte il 16.6.2021 tra la delegazione di parte pubblica della Direzione Generale Welfare e le Organizzazioni sindacali regionali delle tre aree contrattuali, nonché quelle previste dai vigenti CCNL.

La validità delle attività individuate con il presente accordo è subordinata al parere positivo che deve essere espresso dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni entro la data della messa in pagamento.

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.

Questa Agenzia dovrà rendicontare, entro le scadenze che verranno definite dai competenti uffici regionali, alla Direzione Generale Welfare, tramite certificazione del Direttore Generale debitamente validata dal Collegio Sindacale, gli importi erogati in base alla verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Mantova, 16 luglio 2021

La delegazione trattante di parte pubblica

Paolo Giffis

x **Le R.S.U. Comparto**
Roberto Fambro xRSU

Le OO.SS. Comparto

FP CGIL CREMONA Roberto Fambro
FP CGIL MANTOVA Roberto Fambro
FP CISL Roberto Fambro
UIL FPL MANTOVA Roberto Fambro
UIL FPL CREMONA Roberto Fambro

Roberto Fambro