



ACCORDO

05/09/2025

Risorse Aggiuntive Regionali anno 2025 Personale del Comparto

Il giorno 01/09/2025 la Delegazione trattante di parte pubblica del Personale del Comparto Sanità
(Decreto del Direttore Generale n. 6/D.G./51 del 23/01/2025):

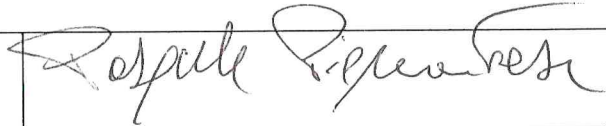
DIRETTORE AMMINISTRATIVO - PRESIDENTE	TERESA FOINI	<i>T. Foini</i>
DIRETTORE SANITARIO	ALBERTO GIOVANNI AMBROSIO	<i>A. Ambrosio</i>
DIRETTORE SC DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	ALBA MUZZI	<i>Alba Muzzi</i>
DIRETTORE F.F. DIREZIONE PROFESSIONI SANITARIE	GIUSEPPINA GRUGNETTI	<i>G. Grugnetti</i>
DIRETTORE DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	ELENA MARIA GALATI	<i>E. Galati</i>
DIRETTORE SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	TEODORO CASAZZO	<i>T. Casazzo</i>

e le seguenti Organizzazioni Sindacali (OOSS) rappresentative:

FP CGIL	<i>F. P. CGIL</i>
FPS CISL	ACQUISITA FIRMA A MEZZO E-MAIL AGU AITP PROG. N° 49209/25
FPL UIL	<i>F. P. UIL</i>
FIALS	<i>Agosto Tommaso Amato</i> <i>F. P. FIALS</i> Sottoscritto 1/09/2025
NURSING UP	<i>M. N. NURSING UP</i>
NURSIND	

RSU

R.S.U.



PREMESSO CHE:

- con Deliberazione n. XII/ 4705 del 14/07/2025 la D.G. Welfare ha approvato l'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;
- il summenzionato accordo ha, tra l'altro, individuato:
 - gli obiettivi d'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 attività e d'intervento - macro obiettivi nei quali, a vario titolo, tutto il personale deve essere 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 predette RAR;
- il finanziamento per le RAR 2025 non si consolida in nessuno dei fondi contrattuali del comparto;

PRECISATO:

- che la corresponsione delle quote pro-capite stabilite dal predetto accordo è subordinata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del NVP aziendale e che, se validati, gli stessi sono immediatamente efficaci e non necessitano di ulteriore trasmissione alla DG Welfare;

RILEVATO:

- che per il macro-obiettivo individuato aziendalmente, economicamente valorizzato, vengono specificate le azioni da intraprendere e i relativi indicatori;
- che la quota spettante verrà erogata ai dipendenti che hanno effettivamente partecipato alla realizzazione in proporzione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo prefissato;
- che per ogni dipendente può essere erogata un'unica quota economica;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo si applica esclusivamente al personale dipendente appartenente all'area del Comparto Sanità, con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, della Fondazione.


Ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un'area di intervento.

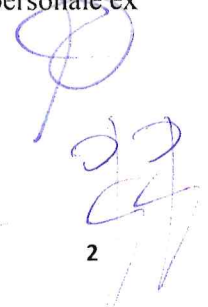
È esclusa la corresponsione della quota RAR al personale del comparto della Ricerca, al personale ex Esacri, al personale religioso e al personale somministrato.

Art. 2 PROGETTI RAR 2025

NURSING VP



FIALS




Il macro-obiettivo aziendale per l'erogazione delle RAR 2025 è declinato nell'allegata scheda (all. 1).

Esso prevede il coinvolgimento di tutte le S.C., Servizi e Uffici e tutto il personale dipendente della Fondazione.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, viene stabilito, un arco temporale dell'attività di progetto entro il 31.12.2025.

Art. 3 AMMONTARE DEL FONDO ED EFFETTI ECONOMICI

La quota pro-capite per il personale del Comparto è identificata secondo lo schema che segue:

Aree	Quota pro capite 2023
Professionisti della salute e funzionari	€ 800,00
Assistenti	€ 745,00
Operatori e Personale di supporto	€ 656,00

Sono previste, altresì, le seguenti quote aggiuntive:

- 1) A tutto il personale operante su turni articolati sulle 24 ore (h 24) 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.

La quota spettante a ciascun dipendente terrà conto:

- del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dalla Fondazione e validato dal Nucleo di Valutazione;
- della sottoscrizione del prospetto assegnazione obiettivi da parte del dipendente e dell'effettivo apporto dato al raggiungimento dell'obiettivo;
- dell'effettiva presenza in servizio del dipendente nel corso dell'anno 2025, e sulla base di un coinvolgimento minimo di n. 6 mesi. A tal proposito è comunque condizione necessaria per accedere alle RAR, essere in servizio alla data di sottoscrizione delle "linee generali di indirizzo sulle RAR – anno 2025 per il personale del Comparto della Sanità pubblica" (17 giugno 2025).

Si precisa che ai fini del calcolo sia della quota pro capite, sia della quota aggiuntiva per il personale turnista, 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/part-time);

UILFRL
RSCJ
P

MURSINGA up
Mark h

FIACS
Al

Al

M

3
25
27
Cof

- assenze dal servizio nel periodo di riferimento.

Saranno considerate convenzionalmente presenza, esclusivamente le seguenti tipologie di assenza dal servizio:

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

Art. 4 EROGAZIONE QUOTE

L'importo spettante verrà erogato in due quote:

- la prima quota entro il mese di ottobre 2025, pari al 70% della quota pro capite eventualmente riparametrabile e ciò per effetto dei rilevamenti dell'effettiva presenza in servizio che, al momento della rilevazione, potrebbero non essere ancora completi;
- la seconda quota a saldo, unitamente alla quota aggiuntiva, entro il mese di aprile 2026.

Al personale cessato nel corso dell'anno di riferimento (anno 2025), la quota pro-capite spettante verrà erogata in unica soluzione al saldo (entro il mese di aprile 2026).

Art. 5 NORME DI RINVIO


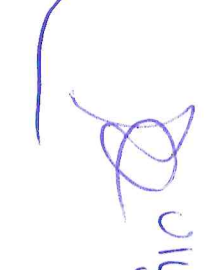

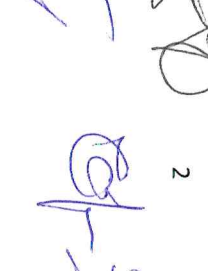
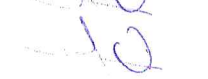
Per tutto quanto non disciplinato nel presente Accordo si rinvia a quanto indicato nell'Accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. del comparto del SSN in materia di linee generali di indirizzo sulle risorse aggiuntive regionali (RAR) anno 2025 approvato con Deliberazione n° XII/4705 del 14/07/2025 della Direzione Generale Welfare e ai Contratti integrativi aziendali vigenti, salvo diverse disposizioni di legge.

MRSI ca VP
FIALS
P.P. GIK
ULFR
RSU
4

	Pianificazione Modello Organizzativo Integrato e multiprofessionale finalizzato alla prevenzione, gestione e contrasto ad ogni forma di aggressione sui luoghi di lavoro	linee di indirizzo in condivisione con la Direzione Strategica. Decreto del Gruppo di lavoro competente di cui alle LG INAIL e delle LG Regionali e emanazione delle linee di indirizzo entro il 30 settembre 2025.	Management, Legale e Contenzioso, Gestione Tecnico Patrimoniale
2	Individuazione Componenti Gruppo di Lavoro. Pianificazione delle fasi da attuare nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al punto precedente	Elenco nominativi dei Componenti del GdL afferenti alle SS.CC. coinvolte. Stesura del progetto aziendale entro il 31 ottobre 2025	GdL: SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)
3	Identificazione misure di prevenzione, gestione e contrasto alle forme di aggressioni sui luoghi di lavoro, con analisi della documentazione esistente (es. DVR specifico), dei dati di monitoraggio e delle procedure in vigore (es. P27)	Avvio dell'adozione del Progetto Aziendale Implementazione delle Linee Guida Regionali entro 31 ottobre 2025	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)
4	Predisposizione questionario e divulgazione dello stesso tramite sistemi informatizzati, finalizzato ad indagare e rivalutare il rischio, rispetto alla precedente rilevazione, a riguardo della percezione soggettiva dei lavoratori sullo stress lavoro-correlato e in particolare sul fenomeno aggressorio e sui correlati fattori facilitanti. Individuazione aree a rischio	Compilazione del questionario entro il 31 dicembre 2025 (per un periodo non inferiore a due mesi) N. adesioni alla compilazione questionario/n. dipendenti suddivisi per profilo non < 75% per le aree a rischio non residuale/basso come identificate nel progetto	Tutti i Dipendenti afferenti alla Dirigenza ed al Comparto GdL: SPP, DMP, DPS, S.I. (coordinamento a cura del GdL)

FIALS

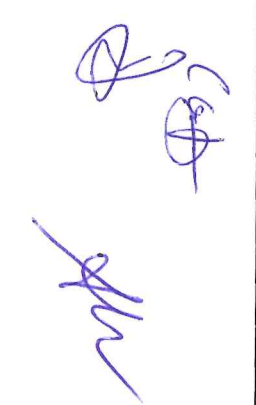


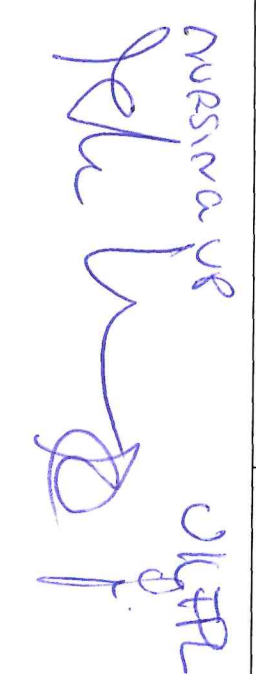
nessuna ve






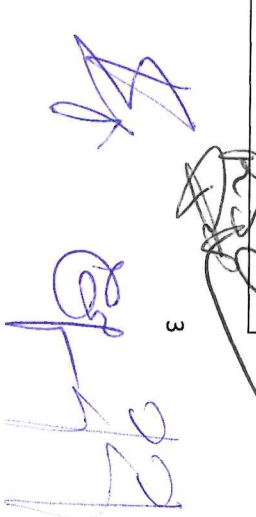
3

5	Analisi dei risultati e creazione di sintesi statistiche come necessarie e opportune per stratificare il rischio (aree, ruoli, mansioni)	Entro due mesi dal termine di raccolta dei questionari	SPP, DMP, DPS, Qualità e Risk Management (coordinamento a cura del GdL)
6	Pianificazione Percorso Formativo strutturato e articolato in base alla valutazione del rischio con integrazione di hard skills (competenze tecniche misurabili) e soft skills (competenze relazionali, emotive e comportamentali), fondanti per la gestione efficace di situazioni a rischio e il mantenimento di un ambiente sicuro	Presentazione del programma DEL corso formativo entro il 31 dicembre 2025	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane – Formazione (coordinamento a cura del GdL)
7	Attivazione Percorso formativo	N. adesioni al Corso Formativo/n. Dipendenti suddivisi per profilo, non < 75% per le aree a rischio non residuale/basso come identificate nel Progetto	SPP, DMP, DPS e tutte le SS.CC. di ricovero, Ambulatori, Servizi (SS.CC. Radiologia, Radiodiagnostica, Laboratorio analisi chimico cliniche, SIMT, Anatomia Patologica, STS, Psicologia Clinica, Radioterapia e Medicina Nucleare, Fisica Sanitaria. Servizio Trasporti Sanitari, Servizio di Fattorinaggio, Cdl in Infermieristica), tutte le SS.CC. afferenti all'Area Amministrativa e Tecnica (coordinamento a cura del GdL)
8	Monitoraggio dinamico e gestione delle segnalazioni di aggressione nel rispetto delle LG INAIL e LG Regionali	N. segnalazioni provenienti dalle SS.CC.	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)

FIALS

MUSINA VE


3


9	Attivazione di specifiche misure di prevenzione, gestione e contrasto alle forme di aggressioni sui luoghi di lavoro, ulteriori a quelle già garantite dalla Fondazione e in essere per le varie macroaree di attività in base al rischio	Presentazione misure adottate	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane e SS.CC. competenti in materia di contratti pubblici di forniture, servizi e lavori nonché di Convenzioni (coordinamento a cura del GdL)
10	Ricerca Supporto scientifico: Grand round	Presentazione esperienze di aggressioni sui luoghi di lavoro	Direzione Scientifica
11	Presentazione risultati	Presentazione report	SPP, DMP, DPS, Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Qualità e Risk Management, Legale e Contenzioso (coordinamento a cura del GdL)

FIALS
 TGC
 UFF. F.
 ASSU
 Epolat
 An
 [Signature]

[Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Presidente Delegazione Trattante

Relazioni Sindacali

Oggetto : Dichiarazione a verbale sottoscrizione accordo aziendale Risorse Aggiuntive Regionali.

Gentilissimi

In riferimento alla DGR XII/4705 del 14/07/2025 e alla sottoscrizione dell'accordo aziendale RAR anno 2025 , preso atto che nell'ambito di applicazione art 1 è esclusa la corresponsione della quota RAR al personale del comparto della Ricerca, ex esacri, personale somministrato, che per natura delle mansioni e finalità istituzionali contribuisce in misura equivalente agli obbiettivi di sistema

Per quanto le Aziende si devano allineare alle indicazioni Regionali la Scrivente Organizzazione Sindacale F.P.CGIL esprime il propri dissenso, e chiede formalmente che l personale escluso da tale accordo, venga riconosciuta una quota di produttività aggiuntiva, equivalente a quella prevista per le Risorse Aggiuntive Regionali per l'anno 202, in coerenza con i principi di parità di trattamento.

Distinti Saluti

Segreteria F.P.CGIL
Patrizia Sturini



Pavia, 1 settembre 2025
Alla c.a.

Via pec

**Presidente Delegazione
Trattante di Parte Pubblica**

e, p.c.:

**Relazioni Sindacali
Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo
Sede -**

Dichiarazione a verbale sottoscrizione accordo aziendale sulle Risorse Aggiuntive Regionali - anno 2025

Egregi,

facendo riferimento all'accordo aziendale RAR - anno 2025, e in particolare all'articolo 1, ultimo capoverso, che esclude esplicitamente il personale del Comparto della Ricerca e il personale ex Esacri. Come Fials, sulla base di quanto previsto dalla DGR XII/4705 del 14 luglio 2025, ribadiamo la nostra posizione contraria all'inserimento della frase di che trattasi. Diversamente, non essendo stata accolta tale istanza, si richiede formalmente che al personale escluso sia garantita una quota di produttività aggiuntiva equivalente a quella prevista per le RAR nell'anno 2025.

**La Segretaria Aziendale Fials
Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo**

Claudio Amato