

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di criteri di utilizzo delle risorse per la remunerazione del personale impegnato nell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge (Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)

Data di sottoscrizione: 07.10.2020

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2020

Composizione della delegazione trattante:

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):

Dott. Giovanni Pavesi – Direttore Generale

Dott. Tiziano Zenere – Direttore Amministrativo

Dott. Salvatore Barra – Direttore Sanitario

Dott. Giampaolo Stopazzolo – Direttore Servizi Socio-Sanitari

Dott. Leopoldo Ciato – Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dott.ssa Romina Cazzaro – Direttore Medico Ospedaliero

Dott. Maurizio Agnoletto – Direttore Medico Ospedaliero

Dott.ssa Giuseppina Capirossi – Direttore U.O.C. Direzione delle Professioni Sanitarie

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP
(RSU)

Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

FP CGIL, UIL FPL, NURSING UP, (RSU)

Soggetti destinatari:

Personale del Comparto Sanità

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

Criteri di utilizzo delle risorse riconosciute dalla Regione Veneto per la remunerazione del personale impegnato nell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ulteriore forma di incentivazione alla flessibilità lavorativa a valere sui Fondi aziendali.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

A) Intervento dell'Organo di controllo interno.

Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____

Rilievi dell'Organo di controllo interno:

B) Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano della Performance 2020-2022", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 254 del 19/02/2020.

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:

Con deliberazione del Direttore Generale n. 28 del 15.01.2020 è stato adottato il Piano Aziendale di prevenzione della corruzione per il triennio 2020/2022.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 l'Amministrazione ha proceduto ad attivare sul sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" nella quale sono pubblicati i dati e le informazioni richiesti dal citato D. Lgs. n. 33/2013.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

Si, in data 25.07.2019.

Eventuali osservazioni:

Modulo 2

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di criteri di utilizzo delle risorse per la remunerazione del personale impegnato nell'emergenza epidemiologica da COVID-19

La Regione Veneto in data 22.05.2020 ha adottato la D.G.R. n. 646 ad oggetto "*Linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Approvazione del verbale di intesa del 28 aprile 2020 e del verbale di confronto del 20 maggio 2020 con le Organizzazioni Sindacali*" con la quale ha disposto che le Aziende si attivino per la sottoscrizione di accordi integrativi aziendali, dando puntuale attuazione a quanto definito al Tavolo regionale con le Organizzazioni Sindacali in merito ai criteri di utilizzo delle risorse assegnate a ciascuna Azienda ULSS.

Le risorse assegnate all'Azienda ULSS 8 Berica sono pari ad € 1.162.949,00 ad incremento del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e di € 2.325.898,00 ad incremento del Fondo premialità e fasce, con la possibilità di disporre un incremento maggiore del Fondo condizioni di lavoro e incarichi (e corrispondente diminuzione dell'importo destinato ad incremento del Fondo premialità e fasce) qualora ciò fosse strettamente necessario a garantire la remunerazione delle indennità e del lavoro straordinario ricollegato alla gestione dell'emergenza COVID-19 (dell'incremento dei fondi contrattuali di cui sopra verrà dato atto con la deliberazione di recepimento dell'accordo sindacale di cui alla presente relazione).

Alla luce di quanto sopra, in data 07.10.2020 è stata sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto l'Ipotesi di Accordo integrativo aziendale relativa alla definizione dei criteri di utilizzo delle risorse destinate dalla Regione Veneto all'Amministrazione per la remunerazione del personale direttamente o indirettamente coinvolto nella gestione dell'emergenza sanitaria da COVID-19.

Le leve retributive individuate dalla Regione Veneto al fine di riconoscere l'impegno, il senso di responsabilità e l'abnegazione dimostrate dal personale delle Aziende ULSS nel fronteggiare l'emergenza sono state 3: indennità, straordinario e maggiorazione della produttività.

Nella **PARTE I** dell'ipotesi di accordo, le Parti hanno ulteriormente specificato quanto previsto dall'accordo regionale in merito criteri per il riconoscimento delle indennità di sub-intensiva/malattie infettive e straordinario. La specificazione dei predetti criteri relativamente alle indennità viene stabilita sulla base delle scelte organizzative per la gestione dell'emergenza (individuazione di reparti totalmente o parzialmente COVID-19 ed in questo caso con personale identificato o con rotazione di tutto il personale su posti letto COVID-19).

Posto che l'accordo regionale stabilisce che il pagamento delle indennità e dello straordinario relativo al periodo compreso tra il 21.02.2020 ed il 30.04.2020 avvenga con la mensilità di giugno, le Parti convengono di rispettare tale termine in relazione ai dati disponibili a tale data (cartellini orari), il riconoscimento di quanto ulteriormente dovuto sulla base dell'aggiornamento dei cartellini orari verrà effettuato entro la mensilità di novembre.

Nel corso del periodo emergenziale sono state effettuate ore straordinarie anche in reparti/servizi non direttamente impegnati all'assistenza di pazienti COVID-19 ma che hanno indirettamente supportato l'attività degli stessi. Le Parti concordano pertanto di remunerare le ore di lavoro straordinario effettuate dai dipendenti nel predetto periodo.

Nella **PARTE II** dell'ipotesi di accordo, le Parti definiscono le modalità di riconoscimento della maggiorazione della produttività collettiva, a valere sulle risorse portate ad incremento del Fondo premialità e fasce.

Sulla base di quanto definito dall'accordo regionale, viene riconosciuta una maggiorazione della produttività al personale impegnato nelle attività correlate all'emergenza, sulla base del raggiungimento di obiettivi ricollegati ad attività progettuale ed attestati dalla Direzione Aziendale, nonché sulla base della presenza in servizio nel periodo considerato, agli operatori sanitari e del ruolo tecnico adibiti ai Servizi individuati nell'allegato n. 1 all'ipotesi di accordo. I servizi del citato allegato sono stati individuati sulla base della

tipologia di attività svolta per la gestione dell'emergenza, che ha comportato un **contatto diretto con pazienti COVID-19 o un rischio elevato di contagio**.

Il periodo dell'attività progettuale è dal 21.02.2020 al 31.05.2020 o, per i Servizi attivati successivamente, dalla data di attivazione alla data di disattivazione, e comunque non oltre il 31.05.2020.

Sulla base del diverso grado di intensità di impegno richiesto al personale (inteso come durata del progetto), sono state individuate tre fasce di maggiorazione della produttività:

1° fascia € 1.200,00: durata del progetto maggiore di 60 giorni;

2° fascia € 1.000,00: durata del progetto maggiore di 30 giorni e fino a 60 giorni;

3° fascia € 800,00: durata del progetto inferiore a 30 giorni.

Le Parti stabiliscono che, ai dipendenti coinvolti nell'attività progettuale diretta che hanno raggiunto una quota incentivante inferiore ad € 600,00, viene riconosciuta una quota integrativa fino a concorrenza della predetta somma, in considerazione del fatto che gli stessi hanno svolto attività contraddistinta da elevato rischio biologico ed elevato disagio lavorativo.

La seconda tipologia di progettualità, riservata ai Servizi che hanno direttamente supportato l'attività emergenziale ma senza contatto diretto con pazienti COVID-19 o che hanno supportato in via indiretta i Servizi in prima linea nella gestione dell'emergenza, comporta una maggiorazione pari al massimo ad € 600,00 sulla base del raggiungimento di obiettivi ricollegati alle attività progettuali individuate dalla Direzione Aziendale e riportate nell'allegato 2. La maggiorazione viene riconosciuta sulla base della presenza in servizio nel periodo considerato, ai dipendenti, diversi da quelli di cui ai progetti riconosciuti alle UU.OO./Servizi di cui all'allegato 1, individuati dal Dirigente Responsabile di ciascun Servizio coinvolto, che dovrà altresì attestare il raggiungimento degli obiettivi da parte del lavoratore.

Le Parti ritengono inoltre di riconoscere una quota di incentivazione pari ad € 600 ai dipendenti che per ragione di servizio (accertato mediante riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio sul lavoro) hanno sviluppato positività al Covid-19.

Una ulteriore incentivazione pari ad € 200 viene riconosciuta al personale infermieristico del Servizio SPDC di Montecchio e dell'UOC Pediatria di Arzignano che, per ragioni organizzative, hanno effettuato tamponi a pazienti anche sospetti Covid-19, nonché al personale infermieristico e OSS della Centrale di Sterilizzazione di Vicenza per l'attività straordinaria di supporto ai reparti/aree Covid.

Per entrambe le tipologie di progettualità (dirette e indirette), la maggiorazione della produttività è riconosciuta, relativamente alla presenza in servizio, secondo i parametri definiti dall'accordo regionale.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale si tiene conto della percentuale dell'orario previsto nel contratto rispetto alle 36 ore, come prevista dall'accordo regionale.

Vengono altresì richiamate le maggiorazioni previste per i titolari di incarico organizzativo definite dall'accordo regionale.

Le Parti concordano che la maggiorazione della produttività può essere riconosciuta a ciascun dipendente per un solo progetto.

Nella **PARTE III**, le Parti concordano, al fine di incentivare la disponibilità dimostrata dal personale, che venga riconosciuto un incentivo per flessibilità lavorativa, a valere sul Fondo premialità e fasce (e non contabilizzato sulle risorse aggiuntive assegnate dalla Regione Veneto per l'emergenza COVID-19) per spostamenti temporanei superiori a 15 km, qualora lo spostamento sia stato effettuato per la gestione dell'emergenza COVID-19, per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020. L'importo massimo pro-capite è pari ad € 250,00/mese per un importo complessivo massimo pari ad € 17.405,00.

Si richiamano in quanto applicabili gli ulteriori criteri per il riconoscimento dell'incentivo stabiliti nell'accordo 19.12.2019 (*sulla base della programmazione dei turni e con timbrature presso la sede di destinazione, collegati ad esigenze aziendali di flessibilità lavorativa su più sedi, riconoscimento di € 15,00/accesso*).

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE
COMPARTO SANITA' ULSS N. 8

MODULO I	
PREVISIONE DI COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2020 COMPARTO SANITA'	
EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID	
1) Risorse variabili:	
Delibera Giunta regionale n. 646 del 22/05/2020 ad oggetto "Linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Approvazione del verbale di intesa del 28 aprile 2020 e del verbale di confronto del 20 maggio 2020 con le Organizzazioni Sindacali"	
quota assegnata per maggiorazione fondo per condizioni di lavoro ed incarichi	€ 1.162.949,00
quota assegnata per maggiorazione fondo premialità e fasce	€ 2.325.898,00
2) Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 3.488.847,00

MODULO II	
PREVISIONE DI COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ULSS N. 8 VICENZA - ANNO 2020 COMPARTO SANITA'	
EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID	

Quota di maggiorazione del FONDO CONDIZIONI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 21/05/2018)	
Destinazioni disponibili alla contrattazione integrativa (verbale di confronto tra l'Amministrazione Regionale e le OO.SS. del 28/04/2020):	€ 1.162.949,00
indennità terapie intensive ed sub-intensive dal 21 febbraio al 31 luglio 2020 (o diverso periodo indicato nell'allegato 1) - € 4,13 per circa n. 480 dipendenti per ciascun mese considerato PARTE I, lett. A	€ 266.098,45
Indennità malattie infettive dal 21 febbraio al 31 luglio 2020 (o diverso periodo indicato nell'allegato 1) - € 5,16 per circa n. 720 dipendenti per ciascun mese considerato PARTE I, lett. B	€ 255.875,33
Pagamento ore straordinarie periodo emergenza PARTE I, lett. C	€ 640.975,22

Quota di maggiorazione del FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21/05/2018)	
Destinazioni disponibili alla contrattazione integrativa (verbale di confronto tra l'Amministrazione Regionale e le OO.SS. del 28/04/2020):	€ 2.325.898,00
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione delle progettualità prevista del presente accordo PARTE II, lett. A per circa n. 1250 dipendenti (compresa la maggiorazione prevista per i titolari di incarico organizzativo)	€ 1.476.704,00
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione delle progettualità prevista dal presente accordo PARTE II, lett. B per circa n. 1400 dipendenti (compreso il personale cui è stato riconosciuto infortunio INAIL per positività al Covid e compresa la maggiorazione per coordinatori)	€ 832.080,00
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione del personale delle U.O./Servizi Pediatria Arzignano, SPDC Montecchio e Centrale di Sterilizzazione di Vicenza PARTE II, lett. B per circa n. 76 dipendenti	€ 15.200,00
RESIDUO	€ 1.914,00

FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21/05/2018)	
Il riconoscimento dell'incentivo per flessibilità lavorativa del presente accordo, viene assicurato applicando i criteri stabiliti nell'accordo del 19/12/2019, con un massimo pro-capite (n. 47 dipendenti) elevato ad € 250,00 ed il relativo costo imputato al fondo aziendale.	€ 17.405,00

MODULO IV
COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON
RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO
ULSS N. 8 BERICA
IPOSTESI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE - COMPARTO SANITA'
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELL'EMERGENZA
EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

1) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione:

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha determinato in tutte le ASL della Regione del Veneto una revisione delle modalità di lavoro con un incremento molto rilevante sia dell'attività lavorativa del personale, sia del numero delle unità di lavoratori quotidianamente impegnati a fornire le prestazioni necessarie a fronteggiare tale emergenza. Ogni Azienda ha conseguentemente provveduto all'assunzione di nuovo personale, sia dipendente che non dipendente, e a rivedere l'organizzazione delle attività e ad effettuare i necessari trasferimenti di personale verso gli ambiti che più lo richiedevano. Tale impatto non era stato previsto in fase di predisposizione del Bilancio Economico Preventivo anno 2020 effettuato a dicembre 2019 la cui previsione era effettuata nel rispetto sia dei tetti di costo del personale fissati dalla Regione Veneto con DDR 28/2020 sia delle disposizioni in materia di personale contenute nella DGR 2005/2019. Peraltro la DGR 646/2020 che emana le linee di indirizzo per la remunerazione del personale impegnato nell'emergenza sanitaria COVID-19, specifica che l'incremento dei fondi è in deroga, oltre che all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, anche ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale.

2) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato:

Nelle comunicazioni di contabilizzazione degli stipendi mensili l'U.O. Gestione Risorse Umane distingue sempre la quota di parte corrente dalla quota di competenza degli esercizi precedenti e l'U.O. Contabilità e bilancio provvede a contabilizzare i costi in competenza o a scaricare i debiti. I costi relativi alla remunerazione del personale coinvolto nell'emergenza COVID-19 sono stati marcati appositamente all'interno dell'applicativo HR di gestione del personale (anche con riferimento alle movimentazioni del personale addetto all'assistenza tra reparti e attraverso abbinamenti temporanei di interi reparti codificati come "Covid") in modo da poter essere distinti sia dai costi dell'attività ordinaria sia da quelli di competenza degli esercizi precedenti.

3) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo:

Con DGR 646/2020 sono stati attribuiti all'area del Comparto di questa Azienda le risorse messe a disposizione della Regione del Veneto destinate al finanziamento aggiuntivo a favore del personale dipendente del SSN, ad incremento dei fondi contrattuali nella misura di euro € 1.162.949 per il Fondo condizioni di lavoro ed incarichi e di € 2.325.898 per il Fondo premialità e fasce. Tali risorse derivano dal finanziamento di cui all'articolo 1 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella legge 24 aprile 2020, n. 27, come integrato e modificato dall'articolo 2, comma 6, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34. L'ulteriore importo di € 17.405,00 relativi ad incentivazione per flessibilità è a carico del fondo premialità e fasce che presenta sufficiente disponibilità.

IL DIRETTORE DELL'UOC CONTABILITA E BILANCIO

Dott.ssa Nicoletta Dugatto

