



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto
AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolphi n. 37 – 36100 VICENZA
 COD. REGIONE 050–COD. U.LSS.508 COD.FISC. E P.IVA 02441500242–Cod. iPA AUV
 Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail protocollo@aulss8.veneto.it
 PEC protocollo.centrale.aulss8@pecveneto.it
 www.aulss8.veneto.it

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
 COMPARTO SANITA'**

ACCORDO

GESTIONE FONDI CONTRATTUALI ESERCIZIO 2020 E SEGUENTI

Il giorno 22.09.2021 alle ore 14.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa del Comparto, composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale
- Direttore Sanitario
- Direttore Amministrativo
- Direttore Servizi Socio Sanitari
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane
- Direttore Medico Ospedaliero
- Direttore Medico Ospedaliero f.f.
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie f.f.

Maria Giuseppina Bonavina

Salvatore Barra

Fabrizio Garbin

Giampaolo Stopazzolo

Leopoldo Ciato

Romina Cazzaro

Alessandra Zenere

Padovan Marisa

PER LA PARTE SINDACALE:

RSU

Coordinatore

Coordinatore

Componenti

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 FIRMATARIE DEL CCNL**

FP CGIL

CISL FP

UILFPL

FIALS

FSI

NURSING UP

PREMESSO CHE

La Regione Veneto, con nota prot. n. 188282 del 26.04.2021, ha comunicato l'incremento dei Fondi del Personale del Comparto Sanità ex art. 11 D.L. 35/2019 per un importo complessivo, per gli esercizi 2019 e 2020, pari ad € 1.923.202,75 (somma al netto degli oneri aziendali).

Le Parti ritengono necessaria una revisione dei criteri di gestione dei fondi contrattuali, per le materie rimesse alla contrattazione integrativa aziendale, in relazione all'andamento di gestione degli stessi nonché al mutato quadro delle esigenze di gestione ricollegate alla situazione venutasi a determinare a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19.

La Regione Veneto, con nota prot. n. 188282 del 26.04.2021, ha definito per l'anno 2020 l'entità delle risorse ex art. 11 del D.L. 35/2019 da portarsi ad incremento dei Fondi contrattuali, come di seguito specificato:

- una quota pari ad € 968.662,46 (di cui € 171.153,73 relativi all'esercizio 2019 ed € 797.508,73 relativi all'esercizio 2020 - somme al netto degli oneri aziendali) ad incremento del Fondo premialità e fasce art. 81 del CCNL 21.05.2018. Conseguentemente, ai fini del presente accordo, il valore del predetto Fondo per l'esercizio 2020 è pari complessivamente ad € 15.334.519,62;
- una quota pari ad € 954.540,29 (di cui € 168.658,47 relativi all'esercizio 2019 ed € 785.881,82 relativi all'esercizio 2020 - somme al netto degli oneri aziendali) ad incremento del Fondo Condizioni di lavoro e incarichi art. 80 del CCNL 21.05.2018. Conseguentemente, ai fini del presente accordo, il valore del predetto Fondo per l'esercizio 2020 è pari complessivamente ad € 15.260.865,24.

Dei predetti incrementi verrà dato atto con apposita deliberazione del Direttore Generale.

TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti concordano quanto segue

FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2020)

ESERCIZIO 2020

Disagio c.d. "quota b"

Le Parti destinano per l'esercizio 2020 una quota del Fondo pari ad un massimo di € 130.000,00 al riconoscimento dei seguenti incentivi.

Riconoscimento dell'incentivo per i dipendenti in servizio presso gli sportelli con **funzioni di cassa**, secondo i criteri da ultimo definiti con l'accordo sottoscritto il 19.12.2019, che di seguito si riportano:

"per i dipendenti in servizio presso gli sportelli con funzioni di cassa viene riconosciuta mensilmente (12 mensilità) a titolo di indennità di disagio una quota definita come segue:

- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa con utilizzo esclusivo di moneta elettronica: € 10,00;
- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa del presidio ospedaliero "Hub": € 50,00;
- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa diversi dai precedenti: € 40,00;
- referenti di cassa: € 100,00.

L'incentivo non spetta in caso di assenza per l'intero mese.

TO
CISFP

[Signature] 29. 2² L

Al personale chiamato ad effettuare in via occasionale attività di cassa o CUP/cassa viene riconosciuto un incentivo pari ad € 5,00 se ha effettuato da 1 a 5 giorni di attività nel mese; un incentivo pari a € 10,00 se ha effettuato da 6 a 10 giorni di attività nel mese, con liquidazione trimestrale”.

Si conferma una quota annua complessiva pari ad € 8.500,00 (quota massima riconoscibile individualmente pari ad € 850,00) destinata al riconoscimento di un incentivo per il disagio ai collaboratori professionali tecnici sanitari di laboratorio biomedico in servizio presso il Dipartimento Interaziendale di Medicina Trasfusionale che effettuano turni di pronta disponibilità in Aziende diverse dall'ULSS 8, nell'ambito del DIMT.

Al fine di riconoscere il disagio lavorativo ai dipendenti che lavorano presso Servizi che presentano particolari criticità in relazione alle competenze avanzate richieste, e/o criticità di tipo organizzativo e/o ricollegate anche al rischio aggressioni, si riconosce una quota pari ad € 400,00 al personale sanitario appartenente alla cat. D/Ds ed una quota pari ad € 328,00 al personale tecnico appartenente alla cat. B/Bs in servizio prevalente presso:

- UOSD Sanità Penitenziaria;
- SPDC 1, 2 e 3;
- UOC SERD;
- Tutela Minori;

si riconosce altresì una quota annua pari ad € 1.200,00 ai Referenti di Sala Operatoria, a partire dal quarto anno di anzianità presso il Servizio.

Residui fondi contrattuali esercizio 2020

Con riferimento alle risorse residue del fondo ed alle risorse residue relative al Piano di razionalizzazione della spesa triennio 2017-2019, sono confermate – nei limiti delle predette disponibilità – anche per l'esercizio 2020 le sotto riportate incentivazioni:

A) Chiamata per assenze improvvise

Per l'esercizio 2020, in considerazione della particolare situazione ricollegata all'emergenza sanitaria ed in relazione all'elevato numero di infortuni da Covid-19, la quota del Fondo premialità e fasce da destinare alla chiamata per assenza improvvisa è pari ad € 560.000,00.

B) Flessibilità lavorativa

Si conferma la quota di € 90.000 destinata ad incentivare la flessibilità lavorativa, come definita nell'accordo sottoscritto tra le Parti il 02.12.2020.

C) Incentivazione obiettivi individuali e di rilevanza strategica ed organizzativa (art. 84 CCNL 21.05.2018)

Una quota pari ad € 240.000,00 viene destinata ad incentivazione della performance individuale anche ricollegata ad attività di particolare rilevanza strategica ed organizzativa ed alle attività relative all'apertura delle sale operatorie di sabato, anche con previsione di resa oraria aggiuntiva, con informativa sindacale.

D) Attività progettuale

Una quota pari ad € 350.000,00 viene destinata alla Direzione delle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuale, con resa oraria aggiuntiva.

E) Produttività aggiuntiva c.d. "quota c"

Si riconosce per l'esercizio 2020 la remunerazione della produttività aggiuntiva c.d. "quota c".

F) Integrazione tariffa acquisto di prestazioni

Per le ore effettuate in acquisto di prestazione nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2020 dal personale infermieristico e tecnico e remunerate ad € 40,00, viene riconosciuta un'integrazione di ulteriori € 10,00/ora.

TE
Cio-PPF

[Signature]

27

3

[Signature]

21

G) Incentivi Covid secondo quanto definito nell'ipotesi di accordo sottoscritta il 02.12.2020.

ESERCIZIO 2021 E SEGUENTI

Fasce economiche

Le Parti destinano nell'esercizio 2021 una quota del Fondo premialità e fasce pari al massimo ad € 1.100.000,00 (comprensiva dei residui generati dalle cessazioni del personale avvenute in corso d'anno) al riconoscimento della fascia economica superiore dal 01.01.2021, sulla base dei medesimi criteri già definiti con l'accordo sindacale sottoscritto in data 16.09.2019, che di seguito si riportano:

a) REQUISITI DI ACCESSO ALLA FASCIA

Saranno ammessi d'ufficio alla procedura per la formulazione delle graduatorie per l'accesso alla fascia economica superiore i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere in servizio a tempo indeterminato al 01.01.2021 presso l'Azienda ULSS 8 Berica, da almeno due anni senza soluzione di continuità;
2. non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla sospensione dal servizio nell'ultimo biennio;
3. non essere già in fascia economica massima al 01.01.2021.

b) CRITERI E PUNTEGGI

Le graduatorie per l'accesso alla fascia economica superiore saranno formulate tenendo conto:

1. Del merito individuale (max. 50 punti): verrà considerato il punteggio medio di valutazione individuale, standardizzato con criteri statistici al fine di evitare sperequazioni derivanti dalla diversità dei valutatori, ottenuto nel biennio 2019/2020;
2. del periodo di permanenza nella fascia in godimento (max. 40 punti):
 - per ogni anno di anzianità vengono assegnati 2 punti per la fascia 0 da almeno 5 anni;
 - per ogni anno di anzianità viene assegnato 1 punto per la fascia 0 da meno di 5 anni e per le fasce diverse dalla 0;

Ai fini della valorizzazione dell'anzianità di fascia si terrà conto anche del servizio prestato presso altre amministrazioni in posizione di comando/distacco e, in solo caso di trasferimento per mobilità, del servizio prestato presso altre Pubbliche Amministrazioni.

3. mancato riconoscimento presso l'Ulss n. 8 Berica della fascia economica superiore negli anni 2017 e 2019 (5 punti).

In caso di parità di punteggio, prevale nell'ordine: il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'ex Azienda ULSS n. 5 ex Azienda ULSS n. 6 e successivamente il dipendente più anziano d'età.

c) GRADUATORIE

Le graduatorie saranno formulate per ruolo e categoria. Le risorse economiche destinate alla presente progressione economica verranno suddivise per ciascun ruolo e categoria, assegnandole in proporzione al costo del passaggio di fascia in ciascuno dei predetti raggruppamenti.

d) UTILIZZO DELLE GRADUATORIE

Al fine del mantenimento dell'equilibrio dei Fondi contrattuali, le graduatorie saranno utilizzabili per l'anno 2021 con scorrimento delle stesse con le seguenti tranches:

- 1° tranche: al momento dell'approvazione della graduatoria, per un importo massimo di € 800.000,00;
- 2° tranche: successivamente alla definizione, sulla base delle indicazioni regionali, delle ulteriori risorse da utilizzare ad incremento del Fondo contrattuale ex art. 81, nel limite di € 300.000,00. Le Parti si impegnano a valorizzare l'impegno profuso dal personale, anche in termini di orario di lavoro svolto, mediante una rivisitazione degli incentivi disciplinati dal presente accordo con relativi protocolli attuativi entro il 30/9/2021.

TS
CISL FP

[Signature]

99

[Signature]

4

[Signature]

Residui fondi contrattuali esercizio 2021

Con riferimento alle risorse residue del fondo generate nel corso dell'esercizio, sono confermate – nei limiti delle predette disponibilità - anche per l'esercizio 2021 (sino alla ridefinizione delle stesse con nuovo accordo aziendale) le seguenti incentivazioni:

A) Chiamata per assenze improvvise

Incentivo per chiamata in servizio a seguito di assenza improvvisa: al fine di dare adeguato riconoscimento alle situazioni lavorative di c.d. chiamata in servizio del dipendente a seguito di assenza improvvisa di altro dipendente, si destina un massimo di € 450.000,00 annui* per tale finalità, secondo i criteri già definiti tra le Parti con l'accordo sottoscritto il 16.09.2019.

B) Flessibilità lavorativa

Una quota pari al massimo ad € 90.000 annui* viene destinata ad incentivare la flessibilità lavorativa, con informativa sindacale.

Si conferma inoltre – sino al perdurare dello stato di emergenza - l'incentivazione per flessibilità lavorativa ricollegata agli spostamenti temporanei da ricondursi alla gestione della predetta emergenza (attività COVID/vaccinazioni), come definita nell'accordo sottoscritto il 07.10.2020 (€15,00/accesso per spostamenti temporanei superiori a 15 km, per un massimo di € 250,00/mese).

C) Incentivazione obiettivi individuali e di rilevanza strategica ed organizzativa (art. 84 CCNL 21.05.2018)

Una quota pari ad un massimo di € 240.000,00 annui* viene destinata ad incentivazione della performance individuale anche ricollegata ad attività di particolare rilevanza strategica ed organizzativa ed alle attività relative all'apertura delle sale operatorie di sabato, anche con previsione di resa oraria aggiuntiva, con informativa sindacale;

D) Attività progettuale

Una quota pari ad un massimo di € 350.000,00 annui* viene destinata alla Direzione delle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuale, con resa oraria aggiuntiva.

E) Incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo

Nell'ambito di una quota massima pari ad € 75.000,00 annui*, si riconoscono i seguenti incentivi:

1. incentivo mensile (12 mensilità) a titolo di indennità di disagio ai dipendenti in servizio presso gli sportelli con **funzioni di cassa**, secondo i seguenti criteri:

- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa con utilizzo esclusivo di moneta elettronica: € 10,00;
- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa del presidio ospedaliero "Hub": € 50,00;
- dipendenti che operano presso i punti cassa o CUP/cassa diversi dai precedenti: € 40,00;
- referenti di cassa: € 100,00.

L'incentivo non spetta in caso di assenza per l'intero mese.

Al personale chiamato ad effettuare in via occasionale attività di cassa o CUP/cassa viene riconosciuto un incentivo pari ad € 5,00 se ha effettuato da 1 a 5 giorni di attività nel mese; un incentivo pari a € 10,00 se ha effettuato da 6 a 10 giorni di attività nel mese, con liquidazione trimestrale;

2. una quota annua complessiva pari ad € 8.500,00 (quota massima riconoscibile individualmente pari ad € 850,00) viene destinata al riconoscimento di un incentivo per il disagio ai collaboratori professionali tecnici sanitari di laboratorio biomedico in servizio presso il Dipartimento Interaziendale di Medicina Trasfusionale che effettuano turni di pronta disponibilità in Aziende diverse dall'ULSS 8, nell'ambito del DIMT;

3. una quota annua individuale pari ad € 1.200,00* viene riconosciuta ai **referenti di sala operatoria** per il disagio lavorativo e le competenze avanzate richieste, da riconoscersi dal quarto anno di anzianità presso il Servizio.

JB
ciol FP

[Signature] 5

[Signature]
[Signature]
R

* In fase di ridefinizione con nuovo accordo degli incentivi di cui trattasi, gli importi verranno riproporzionati per frazione d'anno, con riferimento alla data di sottoscrizione dell'accordo.

F) Produttività aggiuntiva c.d. "quota c"

Si conferma fino alla mensilità di maggio 2021 la remunerazione della produttività aggiuntiva c.d. "quota c".

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (Art. 80 CCNL 21.05.2018)

A decorrere dall'esercizio 2021 si destinano € 120.000,00 del Fondo condizioni di lavoro e incarichi ad incremento della quota di fondo destinata alla remunerazione degli incarichi funzionali, già definita con l'accordo sottoscritto il 16.09.2019. La predetta quota, a decorrere dall'esercizio 2021, risulta pertanto pari ad € 1.510.000,00.

Il Fondo, al netto della quota destinata agli incarichi funzionali, é destinata alle voci e indennità previste dall'art. 80 del CCNL 21.05.2018.

To
ciol + p

99 6 W



SEGRETERIA TERRITORIALE UIL FPL DI VICENZA

UIL FPL Via S. Quasimodo, 47 – 36100 Vicenza @mail : vicenza@uilfpl.it tel. : 0444. 569973 / fax : 0444. 962819

Vicenza, 01 giugno 2021

NOTA A VERBALE ACCORDO DEL 26 MAGGIO 2021

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE COMPARTO SANITA' IPOTESI DI ACCORDO GESTIONE FONDI CONTRATTUALI ESERCIZIO 2020 E SEGUENTI

Considerando che la nostra O.S. nelle varie riunioni aveva chiesto che la destinazione del fondo art.80 "fondo condizioni di lavoro ed incarichi", per quanto riguarda gli incarichi di funzione, non fosse incrementato di ulteriori risorse (mantenimento dell'attuale destinazione).

Considerato che l'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO prevede per il 2021 un incremento delle risorse da destinare agli Incarichi di Funzione di ulteriori 120.000 €;

- Tenuto conto che il fondo art.80 destinato alla remunerazione dello straordinario non ha la dovuta capienza per la remunerazione dello straordinario richiesto e svolto dal personale del comparto;
- Tenuto conto che in questo ultimo periodo è notevolmente aumentata la richiesta di remunerazione dell'istituto della pronta disponibilità, essendo stati attivati vari servizi di pronta disponibilità per l'emergenza Covid-19;
- Tenuto conto del protrarsi dell'emergenza Covid, la quale richiede notevoli risorse per la remunerazione delle indennità malattie infettive e terapie intensive e semi intensive, non essendoci ancora garanzie di un ulteriore rifinanziamento del fondo regionale per l'emergenza Covid;

La UIL FPL non condivide per il 2021, la destinazione di 1.510.000 € all'istituto Incarichi di Funzione del "fondo condizioni di lavoro ed incarichi" (art.80 CCNL 21.05.2018), come previsto a pag. 6 del presente contratto integrativo.

UIL FPL di Vicenza
Edoardo Vanin



NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione Sindacale, pur concordando sulla previsione di nuove progressioni economiche orizzontali all'interno del presente CDI, non ritiene di sottoscrivere in presente accordo in ragione del fatto che molti punti relativi alla distribuzione del fondo salario accessorio 2021 avrebbero meritato una diversa valutazione.

In particolare:

- non vi è piena garanzia dello stanziamento effettivo di 1,1 milioni di euro da destinare alle fasce economiche, senza che questo comporti la rivisitazione di altre voci di salario accessorio (ad oggi non individuate) e non vi è stata disponibilità a prevedere l'utilizzo di eventuali risorse generate da pensionamenti, per un ulteriore scorrimento di graduatoria;
- è previsto un incremento di € 120.000 per incarichi di funzione, importo su base annua che si aggiunge ai € 1.390.000 storicamente stanziati, nonostante i nuovi incarichi non potranno che essere assegnati in corso d'anno;
- si è verificato un taglio di importanti istituti storici (es. quota B relativa al riconoscimento di disagio oggettivo come aggressioni, reparti con turn over di personale e quota C);
- sono stati interamente mantenuti anche per il 2021 gli importi storici delle risorse destinate a progetti e prestazioni aggiuntive (risorse che si trovano nella piena disponibilità dell'Azienda in merito alle modalità di distribuzione), nonostante un'importante integrazione di risorse per prestazioni aggiuntive dal livello regionale e nazionale;
- è mancata la necessaria informativa in merito all'effettivo utilizzo di tali importi, nonostante ciò fosse esplicitamente previsto nei precedenti CDI.

Si ritiene che i temi posti nella presente nota a verbale debbano essere oggetto di approfondita discussione in occasione dell'ipotesi di rivisitazione degli incentivi disciplinati dal presente accordo entro il 30/9/21.

Vicenza, 3 giugno 2021

Per la Segreteria provinciale
Funzione Pubblica CGIL Vicenza
Lara Donati

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Donati', is written over the printed name of the official.