



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

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA  
 COD. REGIONE 050–COD. U.L.SS.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 IN MATERIA DI GESTIONE FONDI CONTRATTUALI ESERCIZIO 2022**

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva il giorno 02/12/2022 data nella quale il Collegio Sindacale ha verificato la compatibilità economico-finanziaria e giuridica della presente ipotesi di accordo con le vigenti norme di legge e di contratto.

Il giorno 30.11.2022 alle ore 10.00 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa del Comparto, composte come segue:

**PARTE PUBBLICA DATORIALE:**

- Direttore Generale	Maria Giuseppina Bonavina	
- Direttore Sanitario	Salvatore Barra	
- Direttore Amministrativo	Fabrizio Garbin	
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Achille Di Falco	
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane	Leopoldo Ciato	
- Direttore Medico Ospedaliero	Romina Cazzaro	
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie f.f.	Padovan Marisa	

**PER LA PARTE SINDACALE:**

**RSU**

Coordinatore		_____
Coordinatore		_____
Componenti	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
 FIRMATARIE DEL CCNL**

FP CGIL	
CISL FP	
UILFPL	_____
FIALS	_____
NURSING UP	
NURSIND	

## PREMESSO CHE

La Regione Veneto, con nota ns prot. n. 47828 del 03.2022, ha stabilito che l'adeguamento provvisorio dei fondi contrattuali in rapporto alla variazione del personale in servizio, in conformità alla metodologia individuata ai sensi dell'art.11 del D.L. 35/2019, dovrà essere quantificato aziendalmente. Pertanto, considerando il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e le conseguenti previsioni di assunzione e delle cessazioni in corso d'anno, la stima per l'anno 2022 risulta essere:

Anno 2022

Fondo condizioni di lavoro e incarichi: € 1.208.315,79

Fondo premialità e fasce: € 1.226.192,61

Pertanto, l'importo dei fondi contrattuali risulta essere il seguente:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi: € 15.459.351,53

Fondo premialità e fasce: € 15.547.274,51

Dei predetti incrementi è stata data definizione con apposita deliberazione del Direttore Generale n. 1794/2022.

Le Parti ritengono necessaria un'integrazione dell'attuale gestione della CCIA del 22/9/2021, in relazione all'andamento di gestione dei fondi contrattuali, nonché alle mutate esigenze dei servizi aziendali.

Le Parti prendono inoltre atto che è confermata la destinazione della quota non spesa del Fondo condizioni di lavoro e incarichi ex art. 80 CCNL 31/05/2018 - anno 2021 alla remunerazione del lavoro straordinario degli anni 2021 e precedenti, mantenendo comunque un numero fisso di ore non inferiore a 30 e pagando in percentuale le rimanenti ore.

## TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti concordano quanto segue

### FONDO PREMIALITA' E FASCE (ART. 81 CCNL 21.05.2018) – ESERCIZIO 2022

#### Fasce economiche

Le Parti destinano nell'esercizio 2022 una quota del Fondo premialità e fasce pari al massimo ad € 30.000,00 al riconoscimento della fascia economica superiore dal 01.01.2022, sulla base dei criteri 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 01.01.2022 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 01.01.2022.

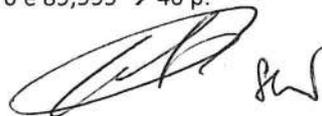
#### b) CRITERI E PUNTEGGI

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 nel biennio 2020/2021 secondo quanto di seguito specificato:

- a. Punteggio medio maggiore o uguale a 90 → 50 p.
- b. Punteggio medio tra 70 e 89,999 → 40 p.

NURSING UP  



- c. Punteggio medio tra 60 e 69,999 → 30 p.
- d. Punteggio medio minore di 60 → 0 p.

2. del periodo di permanenza nella fascia in godimento (max. 45 punti):

- per ogni anno di anzianità vengono assegnati 5 punti se la decorrenza dell'ultima fascia è precedente al 01/01/2017;
- per ogni anno di anzianità viene assegnato 1 punto se la decorrenza dell'ultima fascia è uguale o successiva al 01/01/2017.

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 2017-2019-2021 (5 punti).

In caso di parità di punteggio, prevale nell'ordine: il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso Azienda ULSS n. 8 e successivamente il dipendente più anziano d'età.

c) GRADUATORIE

Sarà formulata un'unica graduatoria.

d) UTILIZZO DELLE GRADUATORIE

Le graduatorie saranno utilizzabili per l'anno 2022.

### Produttività collettiva

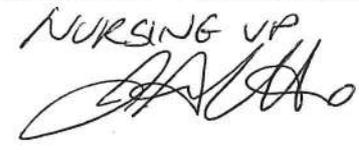
Le Parti confermano la quota di produttività collettiva già definita con precedente accordo integrativo aziendale sottoscritto il 16.09.2019 e con i criteri e le modalità determinate nell'accordo sottoscritto il 20.12.2017, integrati come segue:

Fatto salvo quanto già previsto nel vigente Regolamento sulla valutazione del personale del Comparto (Art. 9 Esito del processo di valutazione. - La valutazione individuale del dipendente è positiva qualora lo stesso ottenga, nella scheda di valutazione individuale, un punteggio pari o superiore a 60/100. In tal caso, la corresponsione dell'incentivazione alla produttività si determina sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (per un 20%) e della valutazione individuale del dipendente (per un 80%), rapportate alla categoria professionale di appartenenza - secondo le quote e con le modalità definite in sede di contrattazione collettiva integrativa - ed alla tipologia del rapporto di lavoro.) le Parti confermano i seguenti criteri per il riconoscimento del premio per la produttività collettiva.

Il punteggio ottenuto dal dipendente, calcolato con la modalità prevista dal Regolamento di valutazione sopra riportata, dà diritto al riconoscimento del premio per la produttività collettiva secondo la tabella di seguito riportata:

Punteggio da 71 a 100	100% della quota spettante in base alla categoria di appartenenza
Punteggio da 51 a 70	85% della quota spettante in base alla categoria di appartenenza
Punteggio da 31 a 50	55% della quota spettante in base alla categoria di appartenenza
Punteggio da 0 a 30	0% della quota spettante in base alla categoria di appartenenza

Residui fondi contrattuali

Con riferimento alle risorse residue dei fondi generate nel corso dell'esercizio, le Parti concordano - nei limiti delle predette disponibilità - le seguenti incentivazioni:

A) Chiamata per assenze improvvise

Incentivo per chiamata in servizio a seguito di assenza improvvisa per l'esercizio 2022: 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 € 1.050.000,00 annui\* per tale finalità, secondo i criteri già definiti tra le Parti con l'accordo sottoscritto il 16.09.2019.

#### **B) Flessibilità lavorativa**

A decorrere dall'esercizio 2022, le precedenti incentivazioni per flessibilità lavorativa vengono ridefinite come segue ed incentivate con una quota pari al massimo ad € 110.000 annui\*:

- per spostamenti superiori ai 15 km (tenuto comunque conto del luogo di residenza), 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 per un massimo di € 150/mese (elevato ad € 250,00 in caso di spostamento ricollegato alla gestione emergenza COVID) e fino ad un massimo di 8 mesi;
- per spostamenti superiori ai 20 km (tenuto comunque conto del luogo di residenza), 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 €20,00/accesso per un massimo di € 200/mese (elevato ad € 300,00 in caso di spostamento ricollegato alla gestione emergenza COVID) e fino ad un massimo di 8 mesi;

L'incentivazione per flessibilità lavorativa è da intendersi per i casi in cui il dipendente venga spostato ad altra sede lavorativa che dista più di 15 km (o 20 Km per il caso dei 20 € ad accesso) dalla sede precedente, purchè la distanza tra la nuova sede di assegnazione e la residenza/domicilio abituale non sia diminuita e sia comunque superiore a 15/20 km.

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

A decorrere dall'esercizio 2022, una quota pari ad un massimo di € 290.000,00 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**

A decorrere dall'esercizio 2022, una quota pari ad un massimo di € 385.000,00 annui\* viene destinata alla Direzione delle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuale, con resa oraria aggiuntiva.

#### **E) Incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo**

Si confermano, nell'ambito di una quota massima pari ad € 75.000,00 annui\*, 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.

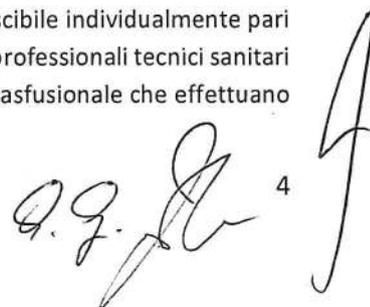
Al personale chiamato ad effettuare in via occasionale attività di cassa o CUP/cassa viene riconosciuto un incentivo pari ad € 5,00 se ha effettuato da 1 a 5 giorni di attività nel mese; un incentivo pari a € 10,00 se ha effettuato da 6 a 10 giorni di attività nel mese, con liquidazione trimestrale;

2. si conferma la quota annua complessiva pari ad € 8.500,00 (quota massima riconoscibile individualmente pari ad € 850,00) da destinare 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;

NURSING UP  




Per Donat

9.9.20  
 4

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

L'eventuale avanzo di gestione del presente punto potrà essere destinato dall'Amministrazione ad ulteriori situazioni di disagio lavorativo, fino ad un massimo di € 350,00 annui per singola posizione lavorativa.

\* Gli incentivi saranno riproporzionati per frazione d'anno, nel caso in cui l'andamento della gestione dei fondi contrattuali evidenziasse in proiezione una capienza insufficiente.

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

A decorrere dall'esercizio 2022, si destinano € 600.000,00 del Fondo condizioni di lavoro e incarichi ad incremento della quota di fondo destinata alla remunerazione degli incarichi funzionali, definita da ultimo con l'accordo sottoscritto il 22.09.2021. La predetta quota, a decorrere dall'esercizio 2022, risulta pertanto pari ad € 2.110.000,00.

NURSING UP  
A. B. C.  
D. E. F.  
G. H.  
I. J.  
K. L.  
M. N.  
O. P.  
Q. R.  
S. T.  
U. V.  
W. X.  
Y. Z.

### **Nota a verbale**

Nel sottoscrivere il presente accordo, alla luce dell'andamento della trattativa anno 2022 e degli impegni assunti dall'Amministrazione per il 2023, la scrivente Organizzazione Sindacale sottolinea quanto segue:

- si ritiene che la quota del fondo condizioni di lavoro e incarichi non utilizzata debba essere destinata alla remunerazione delle ore straordinario anni 2021 e precedenti solo previo consenso del lavoratore. Prende atto dell'impegno dell'Amministrazione un confronto sulla gestione dello straordinario per l'anno 2023, anche alla luce di quanto disposto dal CCNL recentemente sottoscritto;
- si sottolinea l'esigenza che gli importi destinati alle chiamate per rientro in servizio, in sostituzione di assenze improvvise, debbano essere estese al personale afferente a tutti i servizi aziendali;
- si ritiene che le quote per attività progettuali della Direzione strategica e della Direzione professioni sanitarie vada ridotta e che il relativo importo vada convogliato in altre forme di premialità che coinvolga tutto il personale anche senza orario aggiuntivo;
- si ribadisce l'importanza di un riconoscimento economico, attraverso l'utilizzo delle quote destinate al disagio lavorativo, anche al personale coinvolto in contesti sensibili come le aggressioni. Auspica pertanto che l'impegno a riconoscere specifiche situazioni di disagio (quota B produttività) vada in tale direzione.

Vicenza, 30 novembre 2022

Per la Segreteria  
Funzione Pubblica CGIL Vicenza  
Lara Donati

