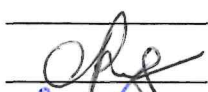


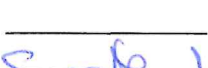

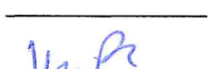



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
COMPARTO SANITA' CCNL 2022/2024
GESTIONE FONDI CONTRATTUALI ESERCIZIO 2024 E SEGUENTI**

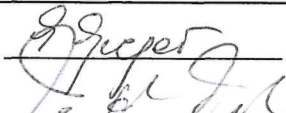
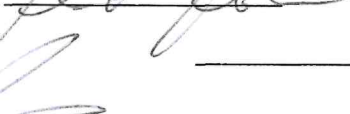
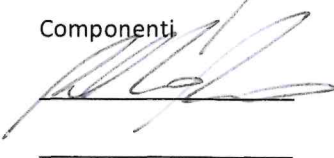
Il giorno 04.12.2025 alle ore 14.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa del Comparto, composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

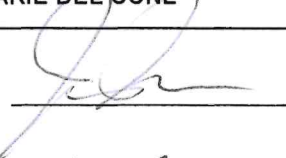
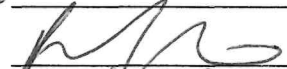
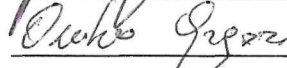

- Direttore Generale	Patrizia Simionato	
- Direttore Sanitario	Alberto Rigo	
- Direttore Amministrativo	Leopoldo Ciato	
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Achille Di Falco	
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane	Sara Mondino	
- Direttore Medico Ospedaliero	Massimiliano Colucci	
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie f.f.	Fabio Vicariotto	

PER LA PARTE SINDACALE:

RSU

Coordinatore		
Coordinatore		
Componenti		

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FIRMATARIE DEL CCNL**

CISL FP	
FIALS	
NURSING UP	
NURSIND	

PREMESSO CHE

Il 27 ottobre 2025 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Comparto Sanità, riferito al triennio 2022/2024.

Le Parti si incontrano per definire i criteri per la ripartizione delle risorse dei Fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) disponibili per la contrattazione integrativa.

La L.R. 29 ottobre 2024 n. 26 dispone che per il triennio 2024-2026 la Giunta Regionale autorizzi le Aziende ed Enti del SSR all'incremento del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" del personale del Comparto Sanità e del "Fondo per le condizioni di lavoro" e "Fondo per la retribuzione di risultato" del personale della Dirigenza Area Sanità, destinando alla contrattazione collettiva integrativa risorse aggiuntive fino ad un massimo del 2% del monte salari regionale, al netto degli oneri riflessi, rilevato nell'anno 2018 e computato in rapporto a tutti i profili del personale della Dirigenza dell'Area Sanità ed esclusivamente in rapporto ai profili dei ruoli sanitario e sociosanitario in relazione al personale del Comparto Sanità.

Con DGR n. 1010 del 02.09.2025, a seguito della sottoscrizione dei verbali di confronto regionale con le Organizzazioni Sindacali regionali rappresentative del personale del Comparto Sanità e dell'Area Sanità, le Aziende ed Enti del SSR sono state autorizzate ad incrementare i Fondi contrattuali sopra citati. Con la medesima DGR sono stati stabiliti i criteri di distribuzione e determinati gli indirizzi per la contrattazione integrativa riguardo l'utilizzo delle risorse.

Le risorse accantonate sugli esercizi 2024-2026, in ragione dei tempi procedurali connessi alla verifica in sede di Tavolo Adempimenti, sono state rese disponibili alle Aziende del SSR negli anni 2025-2027, come disposto nella DGR n. 1010 del 02.09.2025.

Il 29.09.2025 è stato trasmesso dalla Regione del Veneto (nota prot. 99165/2025) il Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n. 133 del 23.09.2025 ad oggetto "Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26, tra il Comparto e l'Area Sanità, per il periodo 2025/2027. – Assegnazione definitiva delle risorse per l'anno 2025 determinate in base al personale in servizio al 01.09.2025".

Le Parti sopra citate, al termine dell'odierno incontro, hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo integrativo aziendale, nel testo che segue.

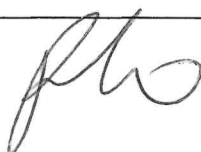
TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti concordano quanto segue

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 63)

Fondo definitivo esercizio 2024 pari ad € 17.589.757,67 – delibera in corso di adozione con gli aumenti previsti dal CCNL 27.10.2025

Fondo determinato in via previsionale per l'esercizio 2025 € 17.643.960,40 – delibera in corso di adozione con gli aumenti previsti dal CCNL 27.10.2025



2



I. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 19 CCNL 02.11.2022) PER L'ESERCIZIO 2025

Una quota del fondo anno 2025, pari ad un massimo di € 800.000,00, viene destinata al finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP). Per l'attribuzione dei DEP, con decorrenza 01.01.2025, si applicano le modalità ed i criteri definiti all'art. 19 del CCNL 02.11.2022, dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, secondo quanto di seguito specificato, tenuto conto che l'Azienda stabilisce che:

- la quota del punteggio totale in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità sia pari al 60%;
- la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata sia pari al 40%.

Requisiti di accesso

- essere in servizio a tempo indeterminato al 01/01/25 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (considerando anche contratti a tempo determinato), presso l'Azienda ULSS n. 8 Berica o presso altra Azienda o Ente, di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 27.10.2025, dalla quale il lavoratore sia transitato per mobilità;
- non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio (01.01.2023/31.12.2024).

L'Azienda darà comunicazione di avvio della procedura per la progressione economica all'interno delle aree attraverso comunicazione pubblicata nella bacheca dell'angolo del dipendente. Trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione, la domanda di partecipazione si considera presentata d'ufficio da tutti i dipendenti senza necessità di ulteriori formalità, salvo diversa comunicazione da parte dei lavoratori. Come previsto dal comma 4, lett. a) dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022, nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene comunque ammesso alla procedura e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Criteri e punteggi

- media ultime 3 valutazioni annuali disponibili: **max. 60 punti**

- Voto scheda > 85 - 100: 60 p.
- Voto scheda > 80 - 85: 55 p.
- Voto scheda > 60 - 80: 50 p.
- < 60: 0 p.

In caso di necessità di utilizzo di valutazioni effettuate presso altre pubbliche amministrazioni, si procederà con l'armonizzazione dei relativi punteggi attribuiti con il sistema di valutazione aziendale;



3
8.9

Whe

- le Parti, al fine di dare continuità al percorso di valorizzazione e di crescita del personale in servizio, avuto prioritariamente riguardo del merito individuale secondo il criterio sopra descritto, concordano di valorizzare l'esperienza professionale maturata, tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022, secondo i seguenti parametri: **max. 40 punti**

Per il personale cui è stata attribuita una fascia economica antecedentemente al 01.01.2022:

- fascia 0: punti 6,0/anno
- fascia 1: punti 3,8/anno
- fascia 2: punti 2,0/anno
- fascia 3: punti 1,5/anno
- fascia 4: punti 1,1/anno
- fascia 5: punti 0,8/anno
- fascia 6: punti 0,7/anno

Per il personale cui è stata attribuita una fascia economica dal 01.01.2022:

- fascia 0: punti 3,0/anno
- fascia 1: punti 1,9/anno
- fascia 2: punti 1,0/anno
- fascia 3: punti 0,75/anno
- fascia 4: punti 0,55/anno
- fascia 5: punti 0,4/anno
- fascia 6: punti 0,35/anno

Per "esperienza professionale maturata", secondo quanto stabilito dall'art. 19, comma 4, lett. d), secondo alinea, si intende quella maturata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui al comma 3 dell'art. 1 del CCNL 27.10.2025, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

In caso di parità di punteggio, si applicano nell'ordine i criteri di priorità riportati all'art. 19, comma 4, lett. f1), lett. f2):

- personale che abbia conseguito il minore numero di progressioni;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica.

In caso di ulteriore parità:

- il dipendente con maggiore anzianità di servizio in azienda;
- il dipendente più anziano di età.

Graduatorie

Le graduatorie saranno formulate per ruolo e area. Le risorse economiche destinate alla presente progressione verranno suddivise per ciascun ruolo e area, in proporzione al costo del DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.


4
8.5-

Le graduatorie saranno utilizzabili per l'anno 2025, nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno e pertanto avvenute entro il 31.12.2025.

Criteri di priorità di cui alla lett. e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02.11.2022

Una quota pari al 10% delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree viene finalizzata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all'art. 19, comma 4, lett. e) del CCNL 02.11.2022.

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (art. 64)

Fondo definitivo esercizio 2024 pari ad € 16.437.687,22 – delibera in corso di adozione con gli aumenti previsti dal CCNL 27.10.2025

Fondo determinato in via previsionale per l'esercizio 2025 in € 18.514.906,96 – delibera in corso di adozione con gli aumenti previsti dal CCNL 27.10.2025

Risorse DDG n. 133 del 23.09.2025 destinate a welfare € 1.645.000

Risorse DDG n. 133 del 23.09.2025 destinate ad incremento del Fondo premialità e condizioni di lavoro € 2.026.395

II. BANCA DELLE ORE

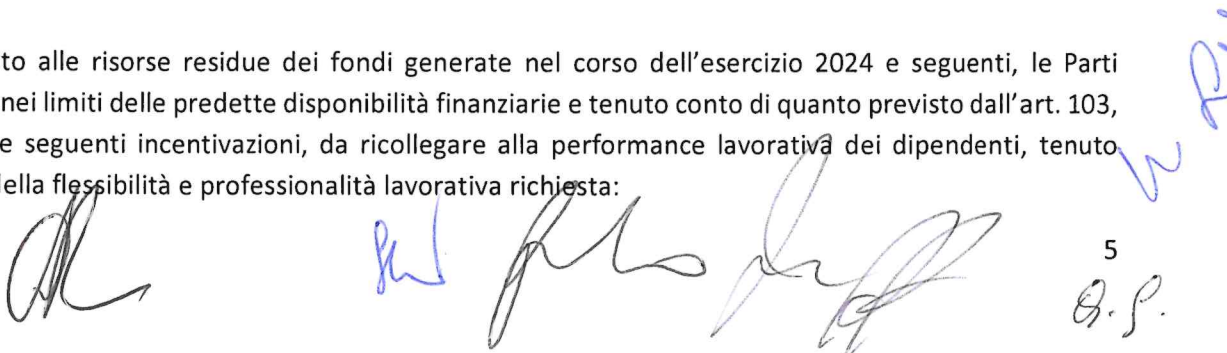
Una quota del Fondo ex art. 64 relativo all'esercizio 2025 e seguenti pari ad € 250.000,00 viene destinata all'istituto della Banca delle ore ex art. 48 del CCNL.

III. INDENNITÀ PER L'OPERATIVITÀ IN PARTICOLARI U.O./SERVIZI (ART. 68)

Le Parti, tenuto conto che l'andamento della gestione del fondo ex art. 64 degli anni precedenti non ha dato luogo a residui significativi, si impegnano a valutare nell'ultimo trimestre di ciascun esercizio la possibilità di definire i criteri per l'individuazione di ulteriori Servizi/posizioni lavorative per i quali sia opportuno riconoscere tale indennità.

IV. GESTIONE RESIDUI FONDI CONTRATTUALI

Con riferimento alle risorse residue dei fondi generate nel corso dell'esercizio 2024 e seguenti, le Parti concordano – nei limiti delle predette disponibilità finanziarie e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 103, comma 10 - le seguenti incentivazioni, da ricollegare alla performance lavorativa dei dipendenti, tenuto altresì conto della flessibilità e professionalità lavorativa richiesta:



5
G.S.

i) Chiamata per assenze improvvise

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 per gli esercizi 2025 e seguenti un massimo di € 350.000,00* per tale finalità, secondo i criteri già definiti tra le Parti con l'accordo sottoscritto il 16.09.2019.

Per il solo esercizio 2024, le Parti confermano la destinazione di un importo pari ad € 653.407,23 alla chiamata per assenze improvvise.

ii) Flessibilità lavorativa

Una quota pari al massimo ad € 50.000,00* viene destinata ad incentivazione per flessibilità lavorativa su più sedi:

- 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 €20,00/accesso per un massimo di € 200/mese;

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 **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 km.

iii) Incentivazione obiettivi individuali e di rilevanza strategica ed organizzativa (art. 103, comma 11 CCNL 02.11.2022)

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.

iv) Attività progettuale

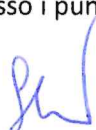
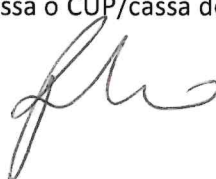

Una quota pari ad un massimo di € 385.000,00 annui* viene destinata alla Direzione delle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuale, con resa oraria aggiuntiva, con prioritario utilizzo di eventuali specifiche risorse regionali utilizzabili per le medesime finalità.

v) Incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo

Si confermano, nell'ambito di una quota massima pari ad € 55.000,00 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.

2. al personale individuato dall'Azienda quale sostituto del titolare di incarico di funzione organizzativa con funzioni di coordinamento che sia assente per aspettativa/maternità/congedo parentale per un periodo superiore ai 30 gg, viene riconosciuto un incentivo pari ad € 100/mese. Tale incentivazione viene riconosciuta anche nel caso di individuazione di un sostituto, nelle more dell'effettivo conferimento dell'incarico.

Le incentivazioni di cui ai punti 1 e 2 cessano di essere corrisposte con riferimento ai dipendenti cui viene conferito un incarico di funzione organizzativa o professionale.

* 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.

vi) Welfare integrativo personale dei ruoli PTA

Al fine di garantire al personale dei ruoli PTA in servizio al 1° settembre di ciascuno degli anni 2025/2026/2027 la medesima quota (€ 350) riconosciuta al personale dei ruoli sanitario e sociosanitario a titolo di welfare integrativo (sulla base di quanto definito in sede di confronto regionale in merito alla ripartizione delle risorse ex L. 26/2024), si destina per l'anno 2025 una quota del fondo pari ad € 196.892,00 alla medesima finalità. La quota relativa agli anni 2026/2027 sarà determinata sulla base del personale in servizio al 1° settembre di ciascun anno.

Nel caso in cui l'Azienda, per gli esercizi 2026/2027, realizzasse risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111, si impegna a valutarne l'utilizzazione per il finanziamento della quota di welfare integrativo di cui al presente punto.

V. CRITERI PER GLI ANNI 2025, 2026 E 2027 PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DELLA LEGGE REGIONALE 29 OTTOBRE 2024, N. 26

A) Le Parti prendono atto che con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n. 133 del 23.09.2025 è stata destinata all'Azienda ULSS n. 8 Berica, per l'anno 2025, una quota pari ad € 1.645.000,00 destinata all'erogazione di una somma pari ad € 350 pro-capite quale misura di Welfare integrativo, attraverso la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, a favore dei dipendenti dei ruoli sanitario e sociosanitario in servizio al 1° settembre di ciascuno degli anni 2025/2026/2027, così come convenuto in sede di confronto regionale (verbale del 8.08.2025). Gli importi relativi agli anni 2026


7
8.8.

e 2027 saranno comunicati con successivi decreti, sulla base dell'effettivo personale in servizio al 1° settembre di ciascun anno.

B) Col medesimo decreto n. 133/2025 è stata destinata la somma di € 2.026.395,00 ad incremento del Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" dell'anno 2025, con l'obiettivo di valorizzare i contesti lavorativi più complessi, secondo le indicazioni contenute nel citato verbale di confronto regionale del 08.08.2025 e riprese nella DGR n. 1010 del 02.09.2025. Le Parti definiscono i seguenti criteri per la distribuzione della suddetta quota ai dipendenti dei ruoli sanitario e sociosanitario:

1. si destina una somma pari a € 410.000 a ristoro dei dipendenti richiamati in servizio per la sostituzione di assenze improvvise, riconoscendo che tale impegno rappresenta una condizione gravosa per i lavoratori delle Unità Operative/Servizi con il maggior numero di casi (con applicazione del protocollo aziendale di chiamata);
2. si destina una somma pari ad € 712.721,54 (importo definito in via previsionale in base al numero di turni notturni effettuati alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo valorizzati con una incentivazione pari ad € 1/ora, da erogarsi *una tantum*) per il riconoscimento del disagio lavorativo correlato all'effettuazione di turni notturni;
3. si riconosce una quota di incentivazione al personale in servizio presso Unità Operative/Servizi connotati da contesti particolarmente gravosi, anche ricollegati all'organizzazione del lavoro su turni nelle 24 ore. Le Unità Operative/Servizi vengono individuate sulla base dei seguenti parametri:
 - percentuale di posti letto occupati;
 - presenza di ricoveri urgenti;
 - indice di disagio (indicatore multifattoriale).

Saranno considerate nella valutazione le sole Unità Operative/Servizi non destinatari dell'indennità ex art. 68 del CCNL 27.10.2025.

L'incentivazione viene riconosciuta *una tantum* nell'anno di riferimento nella seguente misura:

- € 1.200,00* per il personale sanitario e socio-sanitario che presta servizio su tre turni (h 24);
- € 700,00* per il personale sanitario e socio-sanitario che presta servizio su uno o due turni (giornalieri).

L'incentivazione di cui al presente punto 3. verrà riconosciuta in proporzione al periodo di assegnazione all'Unità Operativa/Servizio ed alla tipologia di lavoro a tempo parziale (18/24/30 ore).

* L'importo potrà essere proporzionalmente ridotto in caso di risorse insufficienti per effetto della maggior spesa per l'incentivazione di cui al punto 2.

Per l'esercizio 2025, le Parti concordano che le Unità Operative/Servizi individuate sulla base dei su indicati parametri sono:

- UOC GERIATRIA - VAL (compreso il personale assegnato all'ODC)
- UOC GERIATRIA - VI




8
9.8

- UOC MEDICINA - VAL
- UOC MEDICINA GENERALE - ARZ MM
- UOC MEDICINA GENERALE – NV (compreso il personale assegnato all’ODC)
- UOC MEDICINA GENERALE - VICENZA
- SERVIZI PSICHIATRICI DIAGNOSI E CURA
- COMUNITÁ TERAPEUTICHE RIABILITATIVE PROTETTE
- CHIRURGIA GENERALE VALDAGNO
- CHIRURGIA GENERALE ARZIGNANO - DEGENZE
- UROLOGIA ARZIGNANO
- NEUROLOGIA ARZIGNANO - DEGENZE
- ORTOPEDIA TRAUMATOLOGIA ARZIGNANO - DEGENZE
- NEFROLOGIA - DEGENZE
- CHIRURGIA GENERALE VICENZA
- NEUROCHIRURGIA - DEGENZE
- ORTOPEDIA VICENZA - DEGENZE
- UROLOGIA VICENZA - DEGENZE
- CHIRURGIA VASCOLARE - DEGENZE

L’Azienda si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali, sulla base dei criteri sopra descritti, le Unità Operative/Servizi cui riconoscere l’incentivazione per ciascuno degli esercizi 2026/2027.

Preso atto che le risorse relative agli anni 2026 e 2027 verranno comunicate con successivo DDG, le somme destinate agli istituti sopra individuati saranno conseguentemente modificate in proporzione agli importi effettivi.



9
9.9