



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 931178 Mail protocollo@aulss8.veneto.it  
 PEC protocollo.centrale.aulss8@pecveneto.it  
 www.aulss8.veneto.it

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
 COMPARTO SANITA'  
 CCNL 2019/2021**

Il giorno 13.07.2023 alle ore 15.00 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	Romina Cazzaro	_____
- Direttore Amministrativo	Fabrizio Garbin	_____
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Achille Di Falco	_____
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane	Leopoldo Ciato	_____
- Direttore Medico Ospedaliero	Sara Mondino	_____
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie f.f.	Fabio Vicariotto	_____

**PER LA PARTE SINDACALE:**

**RSU**

Coordinatore	<u>Deedhe Geyer</u>	_____
Coordinatore	_____	_____
Componenti	_____	_____
	<u>Giuseppe R. Riva</u>	_____
	_____	_____
	_____	_____

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
 FIRMATARIE DEL CCNL**

FP CGIL	<u>Deedhe Geyer</u>
CISL FP	<u>Deedhe Geyer</u>
UILFPL	_____
FIALS	_____
NURSING UP	<u>Deedhe Geyer</u>
NURSIND	<u>Deedhe Geyer</u>

Deedhe      gg.  
G.B.      1

## PREMESSO CHE

Il 02 Novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Comparto Sanità, riferito al triennio 2019/2021, al termine della riunione le Parti sopra citate hanno sottoscritto l'Accordo integrativo aziendale, nel testo che segue.

Le Parti confermano la necessità di attivare il tavolo di confronto sulle materie di cui all'art. 6, con particolare riferimento alle materie di cui alla lett. i) e lett. n) entro un periodo di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCIA.

## TUTTO CIO' PREMESSO le Parti concordano quanto segue

### PARTE I

I fondi contrattuali, la cui definizione sarà oggetto di specifico provvedimento amministrativo, risultano ad oggi costituiti come segue:

#### FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 102)

	Anno 2023
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett a): indennità incarico e indennità di coordinamento già ad esaurimento	2.110.000,00 €
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett b): indennità di cui art.86 co.5 CCNL 21/05/2018	83.947,86 €
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett c): indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	5.277.303,96 €
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett d): fasce retributive	7.504.075,13 €
Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett e): differenze tabellari D-Ds	166.104,12 €
Assegno ad personam	5.913,05 €
Risorse utilizzate per le progressioni verticali	171.222,74 €
Risorse di cui all'art.102 co.5: risorse art.1 co. 612 Legge 234/2021 (max 145,53 € per unità al 31/12/2018 destinate ad incarichi)	719.063,73 €
Incremento ex art. 11 DL 35/2019 (stima uguale a 2022)	1.150.800,21 €
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>17.188.430,80 €</b>

#### FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 103)

	Anno 2023
Risorse di cui all'art. 103, comma 2, lett a): ex Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote art.102 co.2 lett. a), b), c)	7.210.516,38 €
Risorse di cui all'art. 103, comma 2, lett b): ex Fondo premialità e fasce al netto delle quote art.102 co.2 lett.d)	6.941.171,98 €
Risorse di cui all'art.103 co.8: risorse art.1 co.293 Legge 234/2021 (ind.PS)	424.411,03 €
Risorse di cui all'art.103 co.7: risorse art.1 co.604 Legge 234/2021 (max 68,41€ per unità al 31/12/2018)	338.013,81 €
Incremento ex art. 11 DL 35/2019 (stima uguale a 2022)	1.203.111,04 €
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>16.117.224,24 €</b>

NURSI GUP  




S.S.  
P.D.  
S.W. Inf  
2



## A) FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 102)

### A.1 - Progressione economica all'interno delle aree (art. 19 CCNL 02.11.2022) per l'esercizio 2023

Una quota del fondo anno 2023 almeno pari ad € 1.300.000,00 viene destinata al finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP). Per l'attribuzione dei DEP, con decorrenza 01.01.2023, 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 01/01/23 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 02.11.2022, dalla quale il lavoratore sia transitato per mobilità;
- non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio (01.01.2021/31.12.2022).

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;

- 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**

NURSING UP



3  
g.d.  
S. B.

- fascia 0: punti 4,0/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 “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 02.11.2022, 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 economiche;
- 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.

Le graduatorie saranno utilizzabili per l’anno 2023 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno e pertanto entro il 31.12.2023.

### **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.

### **A.2 - Incarichi (artt. 24 e ss.)**

Le Parti, danno atto che con il nuovo CCNL sottoscritto il 02.11.2022 il sistema degli incarichi rappresenta una componente fondamentale del sistema classificatorio del personale, nonché una leva gestionale e di promozione, coinvolgimento e valorizzazione dello stesso. Tenuto conto del piano degli incarichi aziendali e della relativa graduazione (informativa inviata il 23.05.2023 e successivo confronto tra le parti), definito dall’Azienda sulla base della propria organizzazione e della programmazione sanitaria e sociosanitaria, a decorrere dal 01.01.2023 la quota del Fondo destinata alla remunerazione degli incarichi, comprensiva di € 719.063,73 (incremento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali indicato dalla

NURSING UP

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*

Regione Veneto, con comunicazione del 17.03.2023, con decorrenza dal 01.01.2022 e con uso vincolato alla remunerazione degli incarichi) viene prevista in € 3.400.000,00.

L'effettiva attuazione del piano degli incarichi nonché l'applicazione della relativa graduazione sarà avviata a seguito della sottoscrizione definitiva del presente CCIA, con attuazione per passaggi progressivi, anche ricollegati alla gestione di processi di revisione organizzativa, nonché alle valutazioni aziendali relative all'attuazione degli incarichi del personale dell'area di elevata qualificazione.

## **B) FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 103)**

### **B. 1 - Indennità per l'operatività in particolari U.O./Servizi (art 107)**

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il termine di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCIA per definire i criteri per l'individuazione, ai sensi del comma 3 dell'art. 107 del CCNL 02.11.2022, di ulteriori Servizi/posizioni lavorative per le quali sia opportuno riconoscere tale indennità, confermando comunque sin d'ora la decorrenza della relativa indennità dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCIA.

### **B. 2 - Premi ricollegati alla performance organizzativa/individuale**

Si confermano anche per l'esercizio 2023 e seguenti le quote di incentivo ricollegate alla performance organizzativa ed individuale già definite con CCIA del 16.09.2019; in particolare si conferma il mantenimento della quota ivi prevista per i dipendenti che prima dell'entrata in vigore del CCNL 02.11.2022 erano inquadrati in cat. Ds (mediante il riconoscimento di una quota del medesimo incentivo *ad personam*), come di seguito riportato:

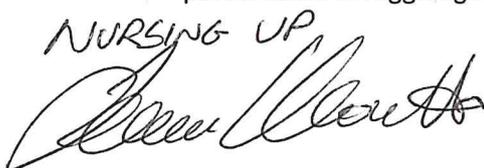
Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (ex cat. Ds)	€ 1.350,00 + quota <i>ad personam</i> € 396,00
Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	€ 1.350,00
Area degli assistenti	€ 1.296,00
Area degli operatori	€ 1.104,00
Area del personale di supporto	€ 966,00

A decorrere dal 01.01.2024, la sopra citata quota di incentivo viene suddivisa in due parti:

- il 70% ricollegata alla performance organizzativa, erogata in tranches mensili;
- il 30% ricollegata alla performance individuale corrisposta a saldo, in esito al processo di valutazione (per il quale si rinvia al relativo regolamento aziendale che sarà rivisto, in conseguenza della sottoscrizione definitiva del presente CCIA, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL.).

La quota relativa alla performance organizzativa, verrà riconosciuta secondo i seguenti parametri:

- percentuale di raggiungimento degli obiettivi >85-100: 100% della quota
- percentuale di raggiungimento degli obiettivi ≥60-85: stessa %
- percentuale di raggiungimento degli obiettivi <60: 0%

NURSING UP  






Direc

VF

  
G. J.  
E. A. 5  
RW

La quota relativa alla performance individuale, verrà riconosciuta secondo i seguenti parametri (che saranno armonizzati con i nuovi parametri di valutazione qualora la revisione del regolamento aziendale in materia di valutazione lo renda necessario):

- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >90 a 100: 100% della quota spettante
- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >80 a 90: 90% della quota spettante
- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >70 a 80: 80% della quota spettante
- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >=60 a 70: 70% della quota spettante
- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione <60: 0% della quota spettante.

In caso di scheda individuale negativa, il dipendente non avrà inoltre diritto alla quota ricollegata alla performance (sia individuale che organizzativa).

A conferma di quanto previsto nel CCIA 16/09/2019, l'incentivazione alla produttività non spetta comunque:

- ai dipendenti neoassunti relativamente al periodo di prova, l'incentivazione alla produttività spetta nella misura del 50%;
- per i periodi di aspettativa non retribuita a qualunque titolo concessa;
- per i periodi di astensione dal servizio legati al congedo parentale, oltre il primo mese;
- per i periodi di comando presso altre Amministrazioni;
- per periodi di malattia, escluse le assenze per "gravi patologie" come definite dal CCNL, eccedenti i 30 giorni, anche non continuativi (dal 31esimo al 60esimo giorno: perdita di 30 giorni di incentivazione, dal 61esimo al 90esimo giorno: perdita di 60 giorni di incentivazione, ecc.).

### **B.2.1 - Differenziazione del premio individuale**

Si conferma anche per gli esercizi 2023 e seguenti che la maggiorazione del premio collegato alla performance individuale, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e viene riconosciuta all'1% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la valutazione, sulla base degli esiti della valutazione e dell'afferenza a Servizi particolarmente in sofferenza per mancata sostituzione di personale cessato.

## **C) GESTIONE RESIDUI FONDI CONTRATTUALI**

Con riferimento alle risorse residue dei fondi generate nel corso dell'esercizio 2022 e seguenti, le Parti concordano – nei limiti delle predette disponibilità finanziarie - le seguenti incentivazioni per l'esercizio 2023, da ricollegare alla performance lavorativa dei dipendenti, tenuto altresì conto della flessibilità e professionalità lavorativa richiesta:

### **C.1 - 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 un massimo di € 450.000,00\* per tale finalità, secondo i criteri già definiti tra le Parti con l'accordo sottoscritto il 16.09.2019.

NURSING UP  
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'NURSING UP' with a large flourish underneath. In the center, there are several more signatures, some of which are partially obscured. On the right side, there are initials 'G.P.' and 'G.A.' with a '6' next to them, and another signature 'P.W.' below. A large blue scribble is visible on the far right edge of the page.

Le Parti si impegnano a valutare la possibilità di riconoscere tale incentivazione anche per ulteriori situazioni lavorative di supporto all'assistenza.

### **C.2 - Flessibilità lavorativa**

una quota pari al massimo ad € 110.000,00\*:

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

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.

### **C.4 - 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.

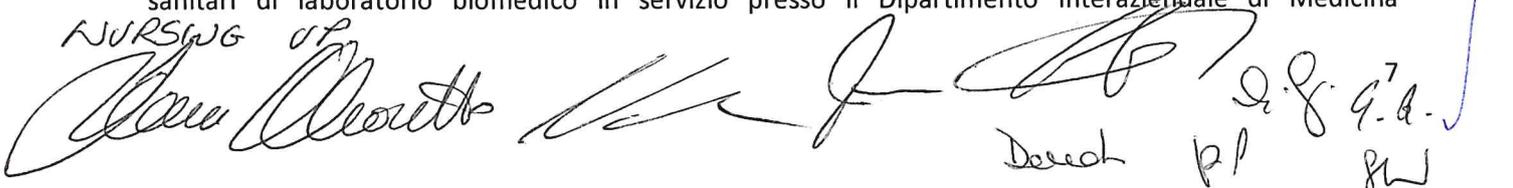
### **C.5 - Incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo**

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.

2. 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

NURSGG OP  
  
Derech  
P.P.  
Q.F.  
G.A.  
S.W.

Trasfusionale che effettuano turni di pronta disponibilità in Aziende diverse dall'ULSS 8, nell'ambito del DIMT;

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;

4. 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, 2 e 3 cessano di essere corrisposte con riferimento ai dipendenti cui viene conferito, nel settore di riferimento, un incarico di funzione organizzativa o professionale.

L'eventuale avanzo di gestione del presente punto C.5 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. La gestione di tali risorse terrà comunque conto, in accordo fra le Parti, dell'applicazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 48 del CCNL 02.11.2022 (banca delle ore).

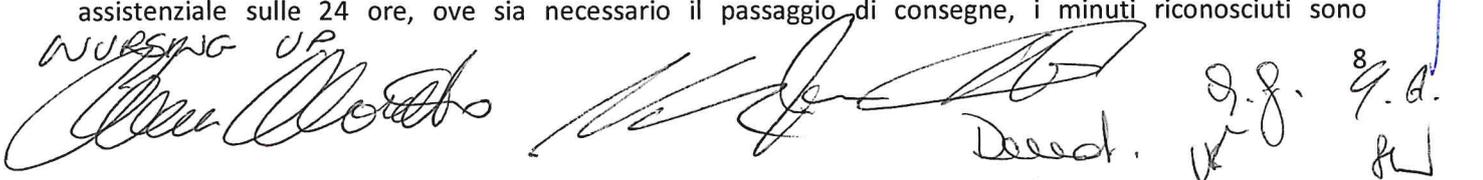
#### D) ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE TEMPORANEO

Le Parti concordano, ai sensi dell'art. 73, comma 7 del CCNL 02.11.2022, di elevare a decorrere dall'esercizio 2024 il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale temporaneo al 30%, di cui un 2% ricollegato a gravi e documentate situazioni familiari, secondo quanto previsto all'art. 10 del regolamento aziendale in materia di riduzione oraria temporanea, senza limiti temporali per la presentazione della domanda come previsto dal sopra richiamato comma 7 dell'art. 73.

#### E) TEMPI DI VESTIZIONE E CONSEGNA

Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo socio sanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, qualora debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione lavorativa e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza riconducibili anche al profilo dell'autista di ambulanza (confermando pertanto sul punto gli accordi in essere), debbano avvenire all'interno del luogo di lavoro, si conferma quanto previsto dal C.C.I.A. del 16/9/2019 e relativa decorrenza e pertanto l'orario di servizio riconosciuto ricomprende 10 minuti complessivi destinati a tale attività, di cui fino a 5 minuti in entrata, nell'ambito delle 36 ore di lavoro contrattualmente dovute, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

Nel caso di operatori del ruolo sanitario addetti all'assistenza nei Servizi che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario il passaggio di consegne, i minuti riconosciuti sono

*NURSING UP*  
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature with 'NURSING UP' written above it. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'D. G.' and another that looks like 'G. A.' with a large blue checkmark or flourish to its right.

