

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale relativo al CCNL 2019/2021

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: 12.06.2023

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2023 e seguenti

Composizione della delegazione trattante:

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):

Dott. Maria Giuseppina Bonavina – Direttore Generale
Dott. Fabrizio Garbin – Direttore Amministrativo
Dott.ssa Romina Cazzaro – Direttore Sanitario
Dott. Achille Di Falco – Direttore Servizi Socio-Sanitari
Dott. Leopoldo Ciato – Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane
Dott.ssa Sara Mondino – Direttore Medico Ospedaliero
Dott.ssa Marisa Padovan – Direttore f.f. U.O.C. Direzione delle Professioni Sanitarie

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

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

Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

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

Soggetti destinatari:

Personale del Comparto Sanità

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

Materie da regularsi in sede di contrattazione integrativa aziendale secondo quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 02.11.2022, con particolare riferimento ai seguenti istituti:

- progressione economica all'interno delle aree (art. 19);
- incarichi di funzione (art. 24 e ss.);
- indennità per l'operatività in particolari servizi (art. 107);
- premi ricollegati alla performance organizzativa/individuale (art. 103);
- differenziazione del premio individuale (art. 82 CCNL 21.05.2018).
- criteri per la gestione dei residui dei fondi contrattuali;
- elevazione del contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 73, comma 7);
- tempi di vestizione e consegna (art. 9, comma 5, lett. m) e art. 43, comma 12).

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 Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 130 del 02.02.2023, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano della Performance.

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

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 130 del 02.02.2023, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

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? Sì, da ultimo in data 28.09.2022.

Eventuali osservazioni:

Modulo 2

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale relativo al CCNL 2019/2021

Il 02 Novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Comparto Sanità, riferito al triennio 2019/2021. Le Parti, in data 12.06.2023, hanno pertanto sottoscritto il relativo contratto collettivo integrativo aziendale. L'Azienda e la Parte Sindacale hanno altresì formalizzato l'impegno ad attivare ulteriori tavoli 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 CCIA.

Sulla base di quanto disposto dal CCNL 02.11.2022 (di seguito CCNL), i fondi contrattuali sono costituiti come segue (in fase di adozione il relativo provvedimento):

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art.102 del CCNL 02.11.2022)

	Anno 2023
A. Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett a): indennità incarico e indennità di coordinamento già ad esaurimento	2.110.000,00 €
B. Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett b): indennità di cui art. 86 co.5 CCNL 21/05/2018	83.947,86 €
C. Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett c): indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica	5.277.303,96 €
D. Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett d): fasce retributive	7.504.075,13 €
E. Risorse di cui all'art. 102, comma 2, lett e): differenze tabellari D-Ds	166.104,12 €
F. Assegno ad personam	5.913,05 €
G. Risorse utilizzate per le progressioni verticali	171.222,74 €
H. 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 €
I. Incremento ex art. 11 DL 35/2019 (stima uguale a 2022)	1.150.800,21 €
FONDO DISPONIBILE	17.188.430,80 €

Le risorse di cui alla lettera H) sono state comunicate dalla Regione Veneto con mail in data 17/03/2023.

Al fine di dare puntuale applicazione alla metodologia indicata nel parere MEF 179877/2020 per il computo delle risorse incrementative dei fondi contrattuali, le risorse di cui alla lettera I) vengono stimate in via prudenziale pari a quelle dell'anno 2022, seppur in previsione di un lieve incremento delle unità di personale in servizio nell'esercizio 2023.

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (art.103)

	Anno 2023
A. 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 €
B. 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 €
C. Risorse di cui all'art.103 co.8: risorse art.1 co.293 Legge 234/2021 (ind.PS)	424.411,03 €
D. 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 €
E. Incremento ex art. 11 DL 35/2019 (stima uguale a 2022)	1.203.111,04 €
FONDO DISPONIBILE	16.117.224,24 €

Le risorse di cui alla lettera C) sono state definite con D.G.R. n. 1639 del 19.12.2022.

Le risorse di cui alla lettera D) sono state comunicate dalla Regione Veneto con mail in data 17/03/2023.

Al fine di dare puntuale applicazione alla metodologia indicata nel parere MEF 179877/2020 per il computo delle risorse incrementative dei fondi contrattuali, le risorse di cui alla lettera E) vengono stimate in via prudenziale pari a quelle dell'anno 2022, seppur in previsione di un lieve incremento delle unità di personale in servizio nell'esercizio 2023.

CONTENUTO DELL'ACCORDO

Le Parti, secondo quanto stabilito dall'art. 9, comma 5, lett. a) del CCNL, definiscono i criteri per la ripartizione delle risorse dei fondi contrattuali destinati alla contrattazione integrativa, con riferimento ai vari istituti previsti dal CCNL.

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 - € 1.300.000,00

Le Parti concordano che una quota del Fondo di cui all'art. 102 del CCNL, pari ad € 1.300.000,00, sia destinata all'istituto della progressione economica all'interno delle aree e pertanto al finanziamento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP).

La decorrenza dei DEP, secondo quanto definito dal CCNL (art. 19, comma 5), è prevista per il 01.01.2023.

I criteri e le modalità per l'attribuzione sono stati definiti nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale. Si segnala che le Parti non hanno ritenuto di riservare una quota del punteggio per la definizione della graduatoria a criteri ulteriori rispetto a quelli definiti dal CCNL, pertanto:

- *la quota del punteggio 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 è definita nel 60% della quota totale;*
- *la quota del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata è definita nel 40% della quota totale.*

I requisiti di accesso sono quelli definiti dal CCNL. Le Parti, per ragioni di efficienza ed efficacia nella gestione del processo, stabiliscono che la domanda di partecipazione alla procedura selettiva sia considerata come presentata d'ufficio dal personale in possesso dei requisiti (verificati dal Servizio Risorse Umane) se, trascorsi 10 giorni dalla comunicazione di avvio della procedura attraverso comunicazione pubblicata nella bacheca dell'angolo del dipendente, i lavoratori non danno comunicazione di non voler partecipare alla selezione.

Le Parti definiscono i seguenti criteri relativi all'attribuzione del punteggio:

“- 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

- *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. c), 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.”

Le Parti, secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 4, lett. g), concordano sugli ulteriori criteri da applicarsi in caso di parità di punteggio che permanga anche a seguito dell'applicazione di quanto definito nel medesimo articolo, al comma 4, lett. f1), lett. f2):

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

Le graduatorie saranno formulate per ruolo e area. Le risorse economiche destinate alla progressione verranno suddivise per ciascun ruolo e area, in proporzione al costo dei DEP relativo a ciascun raggruppamento, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti, come previsto dall'art 19, comma 4, lett. b); inoltre le Parti concordano che le graduatorie possano essere utilizzate nel corso dell'esercizio 2023 nel limite delle risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno e pertanto entro il 31.12.2023.

A.2 - Incarichi (artt. 24 e ss.) - € 3.400.000,00

Il CCNL ha introdotto un nuovo sistema degli incarichi, dando allo stesso una forte valenza di leva gestionale e di strumento di coinvolgimento e responsabilizzazione del personale.

L'Amministrazione e la Parte Sindacale intendono avvalersi dell'opportunità offerta dal nuovo impianto contrattuale cogliendo lo spirito innovativo del CCNL, pertanto, in sede di contrattazione integrativa le risorse previste per gli incarichi sono sensibilmente aumentate e coerenti con il nuovo piano aziendale degli incarichi, già inviato alle OOSS a titolo di informativa, che prevede n. 563 incarichi, a fronte di n. 255 incarichi attualmente conferiti.

Le Parti, tenuto conto del piano degli incarichi aziendali (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, e della relativa graduazione, concordano che, a decorrere dal 01.01.2023, la quota del Fondo ex art. 102 del CCNL destinata alla remunerazione degli incarichi, sia di € 3.400.000,00 (tale somma è comprensiva dell'importo di € 719.063,73 di incremento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali indicato dalla Regione Veneto, con comunicazione del 17.03.2023, con decorrenza dal 01.01.2022 e con uso vincolato alla remunerazione degli incarichi).

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

Si segnala preliminarmente che nel testo dell'ipotesi di accordo non compaiono le quantificazioni in euro corrispondenti ai punti: B.1, B.2, B.2.1, in quanto trattasi di voci soggette a variabilità e per le quali può essere solamente stimata una previsione di spesa (riportata nella relazione illustrativa e tecnico-finanziaria), mentre l'importo esatto della spesa è definibile solo a consuntivo, applicando i criteri definiti in sede di contrattazione.

Resta inteso che non può comunque esserci "sforamento" del fondo.

Non deve pertanto essere indicato un importo specifico, essendo la spesa collegata direttamente all'effettiva variabilità delle assunzioni/cessazioni intercorse nell'anno.

Appare inoltre opportuno evidenziare che nel prospetto relativo al Fondo art. 103 *Fondo premialità e condizioni di lavoro* riportato nell'ipotesi di accordo non è indicata la voce "residuo fondo art. 81 anno 2022" di importo pari ad € 2.617.002,61, presente invece nel Modulo I della relazione tecnico-finanziaria, in quanto trattasi di importo stimato e che potrà essere rideterminato, a seguito del pagamento del saldo di produttività anno 2022 (in esito al processo di validazione del ciclo della performance da parte dell'O.I.V., indicativamente nel mese di Agosto del corrente anno 2023). Nella tabella riportata nell'ipotesi di accordo, l'importo alla voce "FONDO DISPONIBILE" è di € 16.117.224,24 e pertanto non comprensiva dell'importo di € 2.617.002,61.

B. 1 - Indennità per l'operatività in particolari U.O./Servizi (art 107) - La stima della spesa sarà possibile solamente una volta definiti i criteri per l'individuazione dei Servizi destinatari dell'indennità. Nella valutazione, le Parti terranno conto della reale capienza del Fondo.

Considerata la possibilità riconosciuta dall'art. 107, comma 3 del CCNL di individuare ulteriori Servizi ai quali riconoscere l'indennità per l'operatività ricollegata a particolari situazioni lavorative, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il termine di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del CCIA per definire i criteri per l'individuazione dei Servizi/posizioni lavorative per le quali sia opportuno riconoscere tale indennità. Le Parti concordano di riconoscere la decorrenza dell'indennità dalla data di sottoscrizione definitiva del CCIA.

B. 2 - Premi ricollegati alla performance organizzativa/individuale – previsione di spesa sulla base della proiezione del fondo: € 6.292.618,51

Le Parti confermano le quote di incentivo ricollegate alla performance organizzativa ed individuale già definite con CCIA del 16.09.2019. In ragione della modifica del sistema di classificazione del personale introdotta con gli art. 15 e ss. del CCNL, e conseguente collocazione del personale precedentemente inquadrato in categoria Ds nella nuova area dei Professionisti della salute e dei funzionari (art. 17), si rende necessario specificare la quota di incentivo ricollegato alla

performance del predetto personale. Le Parti ritengono di mantenere la quota già riconosciuta dal citato CCIA 16.09.2019 anche al personale precedentemente inquadrato nella categoria Ds mediante il riconoscimento di una quota del medesimo incentivo *ad personam*.

Le Parti concordano inoltre di modificare il sistema di riconoscimento dell'incentivo ricollegato alla performance e definito con precedente CCIA sottoscritto il 20.12.2017. A decorrere dal 01.01.2024, la 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.

Vengono pertanto concordati i nuovi parametri per il riconoscimento della performance organizzativa ed individuale.

“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%*

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).

Le Parti definiscono i casi in cui non viene riconosciuta l'incentivazione alla produttività, tenuto conto della normativa vigente.

B.2.1 - Differenziazione del premio individuale – previsione di spesa sulla base del personale in servizio: € 35.264,89

Si conferma anche per gli esercizi 2023 e seguenti la maggiorazione del premio collegato alla performance individuale, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, norma contrattuale non disapplicata dal CCNL 02.11.2022.

C) GESTIONE RESIDUI FONDI CONTRATTUALI – importo regolato dall'ipotesi di CCIA € 1.310.000,00

Con riferimento alle risorse residue dei fondi generate nel corso dell'esercizio 2022 e seguenti, le Parti concordano – nei limiti delle predette disponibilità finanziarie – di confermare per l'esercizio 2023 le incentivazioni già previste con il precedente CCIA, da ricollegare alla performance lavorativa dei dipendenti, tenuto conto della flessibilità e professionalità lavorativa richiesta. Rimane comunque confermato il principio secondo cui, 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. Inoltre, la gestione di tali risorse terrà conto dell'applicazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 48 del CCNL 02.11.2022 (banca delle ore).

Con le predette risorse, le Parti intendono remunerare le seguenti incentivazioni:

C.1 - Chiamata per assenze improvvise: si destina un massimo di € 450.000,00, secondo i criteri già definiti tra le Parti con l'accordo sottoscritto il 16.09.2019.

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: un massimo di € 110.000,00 secondo i criteri descritti nell'ipotesi di contrattazione integrativa.

C. 3 - Incentivazione obiettivi individuali e di rilevanza strategica ed organizzativa: un massimo di € 290.000,00 annui.

C.4 - Attività progettuale: un massimo di € 385.000,00 annui viene destinata ad 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: un massimo di € 75.000,00 annui, i seguenti incentivi:

1. indennità di disagio ai dipendenti in servizio presso gli sportelli con funzioni di cassa;
2. la quota annua complessiva pari ad € 8.500,00 (quota massima riconoscibile individualmente pari ad € 850,00) da destinare 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. quota annua individuale pari ad € 1.200,00 ai referenti di sala operatoria
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 Parti precisano che 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, in quanto l'incentivo si ritiene "assorbito" dal trattamento economico accessorio relativo all'incarico.

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.

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

Le Parti, in applicazione dell'art. 9, comma 5, lett. m), concordano di elevare di ulteriori 3 minuti i tempi del passaggio di consegne. Rimane invece invariato rispetto al precedente CCIA, sottoscritto il 16.09.2019, il tempo dedicato alla vestizione.

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

Data di sottoscrizione	12/06/2023
Periodo temporale di vigenza	dall'esercizio 2023
Composizione delegazione trattante	
Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):	Dott.ssa Maria Giuseppina Bonavina- Direttore Generale
	Dott.ssa Romina Cazzaro - Direttore Sanitario
	Dott. Fabrizio Garbin - Direttore Amministrativo
	Dott. Achille Di Falco - Direttore Servizi Socio Sanitari
	Dott. Leopoldo Ciato -Direttore Servizio Gestione Risorse Umane
	Dott.ssa Sara Mondino - Direttore Medico Ospedaliero
	Dott.ssa Marisa Padovan - Direttore Professioni Sanitarie f.f.
Delegazione Sindacale (Organizzazioni sindacali ammessi alla contrattazione – elenco sigle):	CGIL FP, CISL FP, UIL FP, FIALS, NURSIND, NURSING UP, RSU
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):	CGIL FP, CISL FP, UIL FP, FIALS, NURSIND, NURSING UP, RSU
Soggetti destinatari	Personale del Comparto Sanità

MODULO I
PREVISIONE DI COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2023
COMPARTO SANITÀ

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI
(art. 102 CCNL 02/11/2022)

1) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 16.037.630,59
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
2) Risorse variabili:	€ 1.150.800,21
incremento art.11 DL 35/2019 (valore provvisorio)	€ 1.150.800,21
3) Decurtazione del fondo:	€ -
4) Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 17.188.430,80 *
5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 171.222,74
Con riferimento all'art. 19 del CCNL 19/04/2004 del comparto sanità e a seguito di accordi aziendali, nell'anno 2004 si è proceduto all'attivazione di selezioni interne per le progressioni verticali di alcuni profili. Per il finanziamento di tale operazione si è provveduto a "congelare" parte dell'ex fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica di una quota corrispondente alla differenza stipendiale delle categorie. Alla cessazione del dipendente interessato al passaggio verticale la differenza stipendiale ritorna nella disponibilità del fondo, importo calcolato al 01/01/2023.	
	€ 171.222,74

* Importo al lordo del valore ricalcolato delle Economie di bilancio di cui all'art.71 co. 1 del DL n. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge n. 133/2008, stimato pari a 8.000,00 €

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO
(art. 103 CCNL 02/11/2022)

1) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 14.914.113,20
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
2) Risorse variabili:	€ 3.820.113,65
incremento art.11 DL 35/2019 (valore provvisorio)	€ 1.203.111,04
residuo Fondo art.81 anno 2022	€ 2.617.002,61
3) Decurtazione del fondo:	€ -
4) Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 18.734.226,85 **
5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ -

** Tale importo non è indicato nella tabella FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (ART.103) riportata nell'ipotesi di accordo, nella quale infatti il fondo disponibile risulta pari ad € 16.117.224,24; la differenza con il totale del fondo sottoposto a certificazione pari ad € 18.734.226,84 è infatti pari al valore del residuo Fondo art.81 anno 2022 (€ 2.617.002,61).

MODULO II
DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2023
COMPARTO SANITÀ

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI
(art. 102 CCNL 02/11/2022)

1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa:	€ 11.810.153,25
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dei differenziali di professionalità storici	€ 6.893.107,87
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione degli assegni ad personam	€ 5.913,05
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità professionale specifica (ex Tabella J del CCNL 02/11/2022)	€ 1.348.842,42
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità di coordinamento già ad esaurimento	€ 8.576,53
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi professionali di base attribuiti a tutto il personale dell'Area dei Professionisti della Salute e Funzionari non destinatario di un incarico di media o elevata complessità (€ 1.000,00 annui su tredici mensilità)	€ 3.128.879,77
Quota parte del fondo destinato alla remunerazione dell'indennità di qualificazione professionale (ex Tabella K del CCNL 02/11/2022)	€ 424.833,61
2) Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo:	€ 4.700.000,00
Quota parte del fondo destinata al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree - art. 19 CCNL 02/11/2022 (punto A.1 dell'ipotesi di accordo). Circa 1.200 dipendenti coinvolti.	€ 1.300.000,00
Quota parte del fondo destinata al finanziamento degli incarichi funzionali previsti dagli art. 24 e seguenti del CCNL 02/11/2022 (punto A.2 dell'ipotesi di accordo). Circa 563 incarichi di funzione di media ed elevata complessità.	€ 3.400.000,00
3) Destinazioni ancora da regolare:	€ 507.054,81
4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 11.810.153,25
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 4.700.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 507.054,81
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€ 17.017.208,06

5) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

Sarà assicurata la corresponsione delle competenze fisse e accessorie previste dai CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità vigenti e dagli accordi sindacali in essere.

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (art. 103 CCNL 02/11/2022)	
1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa:	€ 16.222.716,33
Indennità previste dal CCNL 02/11/2022 agli art. 106, 107, 108, 109, 111, 112; remunerazione del lavoro straordinario e del servizio di pronta disponibilità.	€ 9.894.832,93
Quota parte del fondo per la remunerazione della produttività collettiva c.d. "quota A", prevista dall'art. 103 co.9 lett. c) del CCNL 02/11/2022 (punto B.2 dell'ipotesi di accordo). Circa 5.673 dipendenti coinvolti.	€ 6.292.618,51
Quota parte del fondo in applicazione dell'art. 81 comma 6 lettera d) del CCNL 21/05/2018 destinato alla remunerazione della maggiorazione del premio collegato alla performance (punto B.2.1 dell'ipotesi di accordo). Circa 55 dipendenti coinvolti.	€ 35.264,89
2) Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo:	€ 1.310.000,00
Quota parte dei residui fondi anno 2023 per la remunerazione dell'incentivo per chiamata in servizio a seguito di assenza improvvisa (punto C.1 dell'ipotesi di accordo). Circa 1.596 dipendenti coinvolti	€ 450.000,00
Quota parte dei residui fondi anno 2023 per l'incentivazione della flessibilità lavorativa (punto C.2 dell'ipotesi di accordo). Circa 210 dipendenti coinvolti	€ 110.000,00
Quota parte dei residui fondi 2023 per l'incentivazione della performance individuale anche ricollegata ad attività di particolare rilevanza strategica ed organizzativa e alle attività di apertura delle sale operatorie al sabato, anche con resa oraria aggiuntiva (punto C.3 dell'ipotesi di accordo.). Circa 295 dipendenti coinvolti	€ 290.000,00
Quota parte dei residui fondi anno 2023 destinate alla Direzione alle Professioni Sanitarie per la remunerazione di attività progettuali con resa oraria aggiuntiva (punto C.4 dell'ipotesi di accordo). Circa 380 dipendenti coinvolti	€ 385.000,00
Quota parte dei residui fondi anno 2023 per l'incentivazioni ricollegate al disagio lavorativo (punto C.5 dell'ipotesi di accordo). Circa 150 dipendenti coinvolti	€ 75.000,00
3) Destinazioni ancora da regolare:	
Previsione dei residui del fondo anno 2023 da portare all'esercizio dell'anno successivo ai sensi dell'art. 103 comma 10 del CCNL 02/11/2022	€ 1.201.510,52
4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 16.222.716,33
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.310.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 1.201.510,52
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€ 18.734.226,85
5) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:	
Sarà assicurata la corresponsione delle competenze fisse e accessorie previste dai CC.CC.NN.LL. del Comparto Sanità vigenti e dagli accordi sindacali in essere.	

MODULO III
SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E
CONFRONTO CON I CORRISPONDENTI FONDI CERTIFICATI DELL'ANNO PRECEDENTE
ULSS N. 8 BERICA - ANNO 2022/23
AREA COMPARTO

Lo schema del Modulo III dovrebbe evidenziare le variazioni intervenute rispetto all'anno immediatamente precedente delle diverse voci dei Fondi. Poiché il CCNL 02/11/2022 prevede una costituzione dei Fondi contrattuali sensibilmente diversa, non è possibile il confronto diretto tra i Fondi 2022 e 2023. Di seguito pertanto si riportano i Fondi anno 2022 e i Fondi anno 2023.

FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21/05/2018)	
	ANNO 2022 ULSS N. 8
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 13.178.607,07
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.940.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 2.281.593,56
Totale destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 0,00
TOTALE	€ 17.400.200,63

FONDO CONDIZIONI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 21/05/2018)	
	ANNO 2022 ULSS N. 8
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 13.359.865,49
Indennità previste dal C.C.N.L. per la remunerazione degli incarichi di funzione del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità di professione specifica, delle indennità legate a particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e del lavoro straordinario.	€ 13.359.865,49
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 2.110.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 0,00
TOTALE	€ 15.469.865,49

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (art. 102 CCNL 02/11/2022)	
	ANNO 2023 ULSS N. 8
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 11.810.153,25
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 4.700.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 507.054,81
Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 171.222,74
TOTALE	€ 17.188.430,80

FONDO PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (art. 103 CCNL 02/11/2022)	
	ANNO 2023 ULSS N. 8
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 16.222.716,33
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.310.000,00
Totale destinazioni ancora da regolare	€ 1.201.510,52
Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 0,00
TOTALE	€ 18.734.226,85

MODULO IV
COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON
RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO
ULSS N. 8 BERICA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - IPOTESI DI ACCORDO – COMPARTO SANITÀ
Gestione Fondi Contrattuali CCNL 2019/2021

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:

In fase di stesura del Bilancio Economico Preventivo dell'Azienda viene effettuata dall'U.O. Gestione Risorse Umane la stima dei costi per personale dipendente in coerenza con la consistenza del personale in servizio, il personale cessante e il piano assunzioni autorizzato. La stima riguarda sia i costi di parte corrente sia l'allocazione delle risorse dei fondi maturati nei rispettivi conti del personale. La programmazione della spesa è effettuata dall'Azienda nel rispetto sia dei tetti di costo del personale fissati dalla Regione Veneto sia delle disposizioni in materia di personale contenute nelle DGR. In fase di chiusura dell'esercizio l'U.O. Gestione Risorse Umane comunica all'U.O. Contabilità e bilancio l'importo delle spettanze maturate ma non ancora corrisposte distinte per area professionale. L'U.O. Contabilità e bilancio provvede a caricare i costi di competenza dell'esercizio utilizzando come contropartita i debiti per retribuzioni da pagare al personale dipendente. L'importo degli accantonamenti per rinnovi contrattuali viene iscritto sulla base dei dati trasmessi da Azienda Zero in allegato alla circolare di istruzioni contabili.

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 la quota di parte corrente dalla quota di competenza degli esercizi precedenti, separando inoltre l'eventuale importo relativo a rinnovi contrattuali, e l'U.O. Contabilità e bilancio provvede a contabilizzare i costi in competenza o a scaricare i debiti. In sede di chiusura dell'esercizio l'U.O. Gestione Risorse Umane di concerto con l'U.O. Contabilità e Bilancio procede alla verifica dei costi sostenuti nell'esercizio, dei debiti ancora sussistenti, dei costi maturati e alla definizione dei c.d. residui contrattuali che saranno allocati come debiti per retribuzioni in relazione agli istituti contrattuali cui fanno riferimento.

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

In sede di destinazione delle risorse del Fondo viene effettuata una verifica che gli importi trovino adeguata copertura nei conti di debito e conseguentemente il Responsabile dell'U.O. Contabilità e bilancio attesta che gli importi indicati nella presente relazione risultano regolarmente iscritti negli appositi conti di bilancio, dichiarando la compatibilità economico finanziaria dell'accordo sindacale in questione.

IL DIRETTORE U.O.C. CONTABILITÀ E BILANCIO

Dott.ssa Nicoletta Dugatto
