

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 2003 DEL 25/10/2022

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 26 del 26/02/2021

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott.ssa ALESSANDRA CORO'

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 18 OTTOBRE 2022 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022, AI SENSI DELL'ART.8 COMMA 5 LETT. A) DEL CCNL 21.05.2018, E DESTINAZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNO 2020 E 2021"

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2022 Numero Proposta: 2215/22

Il Dirigente, Direttore f.f. dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: f.to Cristiano Galizian

Il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue:

- in data 19.09.2022 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2022, ai sensi dell'art. 8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020 e 2021;
- con nota prot. nr. 87574 del 06.10.2022, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 21.05.2018 del Comparto Sanità e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 13 del 13.10.2021, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 18 ottobre 2022 le parti, hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2022, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020 e 2021;

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo della relazione tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Per quanto sopra, il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2022, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020 e 2021", allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa, della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Vista l'attestazione in merito all'assumibilità della spesa proposta, sottoscritta dal titolare del budget;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2022, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020 e 2021” sottoscritto in via definitiva in data 18 ottobre 2022 con le OO.SS. del personale Comparto Sanità e dalla RSU, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegata al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU;
 - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
 - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo della relazione tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
5. di precisare che gli importi relativi agli istituti contrattuali applicati, trovano capienza nelle disponibilità di bilancio tra i “debiti verso personale dipendente” e “debiti verso istituti previdenziali” rilevati in sede di chiusura dei rispettivi esercizi di competenza;
6. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(Sottoscrizione in via definitiva)

Le Parti, con riferimento al contratto integrativo in materia di “**criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei fondi contrattuali anno 2022, ai sensi dell’art.8 comma 5 lett. A) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020 e 2021**” siglato in ipotesi in data 19 settembre 2022, preso atto che nella seduta del ¹³ ottobre 2022, con verbale n.13, il Collegio Sindacale ha esaminato le relative relazioni senza rilievi attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio, procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

| |
|--|
| Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.: |
| Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte |
| Direttore Sanitario e Direttore <i>ad interim</i> UOC Direzione Medica Bassano dott. Antonio Di Caprio |
| Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Alessandra Corò |
| Direttore UOC Direzione Medica Santorso |
| Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Antonio Stano |
| Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian |
| Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo |
| per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.: |
| per la CISL FP Elena Tonelli |
| per la UIL FPL Edoardo Vanin |
| per la CGIL FP Lara Donati |
| per la FSI USAE Francesco Colucci |
| per la NURSING UP Guerrino Silvestrini |
| Per la FIALS Giovanni Crestani |
| per RSU: |
| Il Coordinatore Salvatore Del Colle |

Al termine della discussione le parti sottoscrivono il seguente accordo.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large signature. In the center, there are several smaller signatures, some with initials like 'TB' and 'CIPFP' written below them. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'ALZ' and another that looks like 'JP'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'De Colle'.



CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2022, AI SENSI DELL'ART.8 COMMA 5 LETT. A) DEL CCNL 21.05.2018, E DESTINAZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNO 2020 E 2021.

Handwritten signatures:
M
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Handwritten signatures:
Al | [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LE PARTI

PREMESSO che l'Amministrazione ha illustrato le risorse complessivamente a disposizione per l'anno 2022, secondo quanto definito con deliberazione n.1252 del 01.07.2022 che ha determinato in via provvisoria i fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata:

| Fondi anno 2022 | valore fondo | di cui stima incremento DL Calabria |
|---|-----------------|-------------------------------------|
| F.do ex art.80 CCNL 21.05.2018 condizioni di lavoro e incarichi | € 10.259.026,35 | € 663.959,04 |
| F.do ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce | € 10.600.248,76 | € 705.830,41 |

EVIDENZIATO altresì che risultano contabilizzate risorse residue ancora disponibili sul Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce - anno 2020 pari a € 218.503 (su un totale di € 12.185.005), e che sono stimate risorse residue ancora disponibili sul medesimo Fondo per l'anno 2021 - al netto dei pagamenti a saldo a vario titolo per l'anno 2021 - pari a € 30.000 (su un totale di € € 10.600.248,76)

CONDIVISA la necessità di definire la destinazione di tali risorse residue;

EVIDENZIATA altresì la necessità di definire la destinazione delle risorse anno 2022;

CONCORDANO

1. di destinare le risorse residue del Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce - anno 2020 pari € 218.503 e quelle residue stimate per l'anno 2021 pari a € 30.000, per un totale di **€ 248.503** ad incremento del medesimo Fondo ex art. 81 per l'anno 2022, e finalizzate a valorizzare le seguenti attività assicurate per l'anno 2022:
 - a) riconoscimento della flessibilità lavorativa per spostamenti temporanei superiori a 15 km con assegnazione di € 50,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna) e fino ad un numero massimo di accessi pari a 6, salvo particolari esigenze di servizio rappresentate dal Direttore della Direzione Professioni Sanitarie, sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione, secondo le modalità indicate nella scheda allegata a), con apertura di un tavolo tecnico per individuare soluzioni più strutturali;
 - b) chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);
 - c) riconoscimento dell'impegno del personale sanitario-tecnico-amministrativo, anche a rapporto di lavoro parziale, non beneficiario degli istituti previsti dal decreto legge 104/2020 ma parimenti coinvolto nelle relative attività, programmi e prestazioni conseguenti all'emergenza Covid-19, quali il recupero delle liste d'attesa, la campagna vaccinale e per la gestione degli adempimenti conseguenti. Le modalità sono indicate nella scheda allegata c);

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, a set of initials 'JE' above 'CABFP', a signature, the number '3', another signature, a signature, and a signature that appears to be 'Dorothea'. There are also some other illegible initials and marks.

2. di confermare, per le iniziative suddette, la disciplina aziendale già concordata in materia con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015, con la precisazione che in sede di rendicontazione di tali attività sarà possibile utilizzare eventuali residui tra una tipologia e l'altra di attività per far fronte ad eventuali maggior fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 248.503;

3. di destinare a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce" anno 2022:

a) l'importo di € 4.489.448,05 per finanziare la premierità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale, secondo i criteri e la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il CCIA del 19.10.2019;

b) l'importo di € 45.000,00 per finanziare l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018, con attribuzione della maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale fino al massimo del **30% dei dipendenti** che ottengono il punteggio più alto, secondo i criteri e metodologia in allegato, con la precisazione che i medesimi criteri in allegato sono applicati anche per l'anno 2021;

c) l'importo di € 6.154.000,00 per le progressioni economiche orizzontali 2022 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri adottati per l'anno 2021, come di seguito indicato:

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (FASCE)

1. REQUISITI di ACCESSO:

I requisiti d'accesso per la progressione economica orizzontale sono i seguenti:

- a) personale del comparto in servizio presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana al 01/01/2022;
- b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2021 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana;
- d) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2021 (ar.3 co.1 CCNL 10/04/2008);

SONO ESCLUSI:

- i dipendenti che si trovino già nell'ultima fascia contrattuale prevista per ogni categoria (fascia 5 per le cat. A, B, C e fascia 6 per le cat. D, Ds);
- il personale di altri Enti in comando presso l'Azienda Ulss 7 al 01/01/2022;
- i dipendenti che nel corso degli anni 2020-2021 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
- i dipendenti che nel corso degli anni 2019-2020-2021 abbiano avuto almeno una valutazione individuale negativa.

2°. CRITERI PER LA VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI (max 75 punti per l'anzianità di fascia)

La valutazione delle competenze professionali viene operata in rapporto diretto all'anzianità di fascia, come valorizzato di seguito, quale indicatore di competenza professionale acquisita:

- Max 75 punti per l'anzianità di fascia attribuita così calcolata:
- 12,0 pt per anno per le fasce 0, 1, 2, 3, 4, 5, fino ad un massimo di 75 pt
- per il computo del periodo di permanenza in fascia si considerano i periodi di servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato senza soluzione di continuità presso l'Azienda Ulss 7 (o presso gli Enti in essa confluiti ex Ulss 3 o ex Ulss 4), prestati nella stessa categoria posizione economica di sviluppo (A, B, Bs, C, D, Ds);
- dal periodo di permanenza in fascia vengono detratte le aspettative a qualsiasi titolo senza assegni.

2b. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI (max 25 punti)

In ordine alla valutazione dei risultati raggiunti, sono prese in considerazione le valutazioni conseguite nel triennio 2019-2021, formalizzate nelle schede di valutazione annuale attualmente in uso, relative all'attribuzione della quota incentivante individuale. Sono tenute in considerazione anche valutazioni riferite a eventuali periodi prestati in posizione dirigenziale.

In caso di parità di punteggio prevale nell'ordine il dipendente con fascia più bassa, il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ulss 7 e il dipendente più anziano.

3. GRADUATORIA

L'UOC Gestione Risorse Umane provvederà – sulla base della documentazione agli atti – alla redazione della graduatoria del personale che accede alla progressione secondo l'ordine decrescente derivante dal punteggio complessivo ottenuto da ciascun dipendente a seguito dell'applicazione dei criteri sopra descritti, ovvero dalla somma dei valori ottenuti nei due parametri presi in considerazione.

Tale graduatoria, da considerare provvisoria, verrà pubblicata per consentire ai dipendenti la verifica dei propri dati e l'eventuale richiesta, da avanzare entro 15 giorni dalla pubblicazione, di aggiornamento dei medesimi. Esaminate le richieste pervenute, si procederà all'adozione della graduatoria in via definitiva.

5. di stabilire che nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2022 e seguenti, l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e fasce, dal 1° gennaio 2023 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente.

Letto, approvato e sottoscritto

18 OTT. 2022

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:

Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte

[Handwritten signatures and initials: TB, CIDFP, Tld, 5, Sol, Decolme, A, MI, M]

| | |
|--|---------------------------|
| Direttore Sanitario e Direttore <i>ad interim</i> UOC Direzione Medica Bassano dott. Antonio Di Caprio | <i>A. Di Caprio</i> |
| Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Alessandra Corò | |
| Direttore UOC Direzione Medica Santorso | |
| Direttore Dipartimento di Prevenzione | |
| Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian | <i>Cristiano Galizian</i> |
| Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo | <i>Marilena Galeazzo</i> |

| | |
|--|-----------------------------|
| Per la parte sindacale, i sigg.: | |
| per la CISL FP sig.ra Tonelli Elena | <i>Tonelli Elena</i> |
| per la FP CGIL sig.ra Donati Lara | <i>Donati Lara</i> |
| per la UIL sig. Edoardo Vanin | <i>Edoardo Vanin</i> |
| per il NURSING UP sig. Guerrino Silvestrini | <i>Guerrino Silvestrini</i> |
| per la FSI sig. Francesco Colucci | <i>Francesco Colucci</i> |
| per FIALS sig. Giovanni Crestani | |
| per la RSU Il Coordinatore Salvatore Del Colle | <i>Salvatore Del Colle</i> |

ML

FDL

6

Seccole

9

SE

TO CISL FP

M

ATTIVITA' lett. a/2022

Azienda ULSS 7

| Titolo | Riconoscimento della flessibilità lavorativa |
|--|--|
| <i>Breve descrizione</i> | L'obiettivo è il riconoscimento della flessibilità lavorativa del personale del Comparto che per mantenere o implementare i livelli di assistenza è chiamato a effettuare spostamenti temporanei superiori a 15 km rispetto alla propria sede di assegnazione o alla propria residenza/domicilio, con assegnazione di una quota di € 50,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un numero massimo di accessi pari a 6, salvo particolari esigenze di servizio rappresentate dal Direttore della Direzione Professioni Sanitarie - sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione. |
| <i>Periodo di riferimento</i> | Anno 2022 |
| <i>Rinnovo o nuovo</i> | Rinnovo |
| <i>Responsabile</i> | Dirigente Responsabile delle unità operative di afferenza del personale |
| <i>Referente</i> | Coincide con il Responsabile di cui al punto precedente |
| <i>Obiettivo</i> | Vedi paragrafo "breve descrizione". |
| <i>Descrizione attività/azioni</i> | La quota è attribuita al personale che effettua spostamenti temporanei superiori a 15 km rispetto alla propria sede di assegnazione o alla propria residenza/domicilio, (ivi compreso lo svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna con pernottamento in sede), sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione |
| <i>Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) e/o numero di ore assegnate</i> | <p>Personale del Comparto</p> <p>Quota di € 50,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), fino ad un numero massimo di accessi pari a 6, salvo particolari esigenze di servizio rappresentate dal Direttore della Direzione Professioni Sanitarie - sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione.</p> |
| <i>Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi</i> | Gli spostamenti oggetto di riconoscimento vanno attestati dal Dirigente Responsabile che specifica il servizio aziendale che viene garantito grazie alla flessibilità del personale coinvolto. |
| <i>Valore complessivo</i> | <p>€ 42.000</p> <p><i>Le parti danno atto che nell'ipotesi sottoscritta il 19 settembre 2022, per un mero errore materiale, la scheda a) allegata non era quella corretta in sede di incontro (assegnazione quota per accesso pari a 50€ e valore complessivo 42.000€) ma la versione precedente. Invariato il totale complessivo delle risorse residue destinate ai progetti (248.503€).</i></p> |

Progetto finalizzato a compensare la flessibilità lavorativa, il compenso è collegato alle specifiche peculiarità del progetto.







12/15/81

ALZ
JHU
Soc

W
Deed

My

SB
CidFP

J
K

Q



ATTIVITA' lett. b/2022

Azienda ULSS 7

| | |
|--|--|
| Titolo | Chiamata in servizio per assenze improvvise e non prevedibili |
| Breve descrizione | <p>Il personale del comparto in caso di assenze improvvise e non prevedibili viene richiamato in servizio da riposo o ferie per la necessaria copertura del turno.</p> <p>Il disagio per il personale che rientra a coprire i turni mancanti emerge soprattutto per assenze improvvise, non prevedibili.</p> <p>La procedura per la chiamata in servizio e la registrazione dei rientri è definita a livello aziendale (PR75109AZ attualmente in fase di revisione).</p> |
| Periodo di riferimento | Anno 2022 |
| Rinnovo o nuovo | Rinnovo |
| Responsabile | Dirigente Responsabile Direzione delle Professioni Sanitarie (DPS)/ Dirigenti PTA |
| Referente | Dirigenti/Responsabili e/o Coordinatori delle strutture interessate |
| Obiettivo | Garantire il personale necessario alla copertura del turno qualora si verificano assenze improvvise e non prevedibili. |
| Descrizione attività/azioni | <p>Bonus attribuito per il disagio delle chiamate in servizio in caso di assenze improvvise, non prevedibili.</p> <p>Le cause di assenza che prevedono l'attribuzione di tale compenso sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per assenze improvvise, non prevedibili, primi 7 giorni: malattia, infortunio, motivi familiari o personali documentati (es. lutto, nascita figlio, ecc.). Non è previsto in caso di prolungamento di malattia; <p>Ha diritto al compenso il dipendente richiamato in servizio che risulti da turno in riposo, ferie o in assenza giustificata.</p> <p>Non è da considerarsi rientro in servizio il cambio turno, prolungamento di turno, attribuzione di reperibilità a chi è già in servizio.</p> |
| Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) e/o numero di ore assegnate | Personale del comparto. |
| Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi | <p>Attribuzione da parte dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane sulla base dei dati trasmessi mensilmente dai coordinatori e/o responsabili di riferimento utilizzando il modulo MD75126AZ previsto dalla procedura aziendale e validati dalla Direzione Professioni Sanitarie.</p> <p>Il bonus ammonta a € 50,00 per ciascuna chiamata in servizio.</p> |
| Valore complessivo | € 106.000,00 |

Progetto finalizzato a compensare situazioni di disagio, il compenso è collegato alle specifiche peculiarità del progetto.

MG, Sol, TB, aiff, J, J, M, G

12/25/21

10/1

Dech.
Fhd

Sol

TE
GIP FP

M G

Q

10/1



ATTIVITA' lett. c/2022

Azienda ULSS 7

| | |
|--|---|
| Titolo | Supporto ad attività, programmi e prestazioni conseguenti all'emergenza Covid-19 |
| Breve descrizione | <p>L'obiettivo è il riconoscimento delle attività di supporto ai programmi di recupero liste di attesa, della campagna vaccinale e adempimenti conseguenti, da parte dei numerosi operatori del Comparto Sanità che non beneficiarono degli istituti previsti dal decreto legge 104/2020, ovvero il personale sanitario – tecnico - amministrativo, anche a rapporto di lavoro parziale.</p> <p>Servizio reso in orario aggiuntivo per garantire la progettazione, l'organizzazione, l'attivazione e il funzionamento delle attività necessarie per realizzare le attività sopra descritte.</p> |
| Periodo di riferimento | Anno 2022 |
| Rinnovo o nuovo | Rinnovo |
| Responsabile | Dirigenti dei Servizi Professionali Tecnici e Amministrativi, e Dirigente Responsabile Direzione Professioni Sanitarie |
| Referente | Dirigenti e Coordinatori delle UU.OO.CC. Professionali Tecnici e Amministrativi, e Professioni Sanitarie |
| Obiettivo | Garantire lo svolgimento delle attività di supporto ai programmi di recupero liste di attesa, campagna vaccinale e per la gestione degli adempimenti conseguenti. |
| Descrizione attività/azioni | Servizio reso in orario aggiuntivo per garantire le attività di supporto conseguenti all'emergenza Covid-19, quali recupero delle liste di attesa (anche screening), campagna vaccinale e per la gestione degli adempimenti conseguenti. |
| Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) e/o numero di ore assegnate | <p>Operatori del ruolo sanitario, del ruolo tecnico, ivi compresi gli Operatori Socio Sanitari, e del ruolo amministrativo, anche a rapporto di lavoro parziale, che sarà individuato dal Dirigente Responsabile</p> <p><i>La partecipazione a tali progetti è volontaria e diretta, in via prioritaria, al personale a rapporto di lavoro a tempo pieno.</i></p> <p><i>Dovrà essere raccolta la disponibilità dei dipendenti e dovranno essere osservate le modalità per acquisire l'adesione dei dipendenti stessi.</i></p> |
| Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi | <p>L'attività viene attestata su conforme rendicontazione da parte del Dirigente responsabile.</p> <p>La liquidazione avviene previo controllo dell'orario aggiuntivo.</p> <p>Il compenso orario previsto è il seguente:</p> <p>Pers. Cat. Bs: € 24,00/ora Pers. Cat. C € 28,00/ora Pers. Cat. D € 30,00/ora Pers. Cat. Ds € 33,00/ora</p> <p>Per un totale massimo n. 40 ore annue per dipendente.</p> |
| Valore complessivo del progetto | € 100.500,00 |

12/12/20

Mr
Derek Sol

To
Clerk

Filed

NY

NY

g



ORDINE DEI CRITERI

PER ATTRIBUZIONE MAGGIORAZIONE – ANNO 2021 e 2022

(art.82 CCNL 21.05.2018 punto 2. lett. b)

- Punteggio scheda valutazione individuale annuale - più alto
- Punteggio scheda annuale obiettivi budget UO afferenza - più alto
- Punteggio specifico obiettivo comparto inserito nella scheda obiettivi budget - più alto (solo per anno 2022)
- Maggior numero di ore lavorate al 31 dicembre dell'anno di riferimento
- Età anagrafica del dipendente - più giovane

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Sol. CaspFP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
M. Deod.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Doc
[Handwritten signature]

sol

AP
AP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

H2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

All'Azienda ULSS 7 PEDEMONTEANA

NURSING UP VENETO
VIA FONDORIVA 42/A
TREVISO

OGGETTO: NOTA A VERBALE DA RINEGOZIARE ALL'ACCORDO DEL
TAUOLO DI TRATTATIVA ULSS 7 DEL 19-9-2022

NURSING UP NON CONCORDA SUL PROGETTO RICONOSCIENDO
FLESSIBILITÀ LAORATIVA PER QUANTO RIGUARDA LA MOBILITÀ
NOTTURNA IN PRONTA DISPONIBILITÀ DELLE OSTETRICHE
ASSEGNATE AL P.O. DI SANTORSO E BISSANO VERSO IL
PO DI ASIAGO IN QUANTO TENDS A STABILIZZARE UNA SITUAZIONE
CHE DEUS TROVARE ALTRE SOLUZIONI CON PARTICOLARE
ATTENZIONE A QUELLE CHE SALVAGUARDINO LA SICUREZZA
DEUS LAORATIVE OSTETRICHE E DEI LAORATORI COINVOLTI
CHIAMATI A MOBILIZZARSI IN EMERGENZA -
NESSUN CRITERIO DI VOLONTARIATÀ È GARANTITO NEL TESTO
DEL PROGETTO PROPOSTO -

GUERZINO SILVESTRINI



Azienda ULSS 7 Pedemontana

PROTOCOLLO GENERALE
n.0081653/22 del 19/09/2022

AOO: A31DF4D - IPA: as3_vi

Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

| | |
|---|--|
| Data sottoscrizione | 19 Settembre 2022 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2022 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore f.f. UOC Direzione Medica P. O. Bassano del Grappa; Direttore f.f. UOC Direzione Medica P. O. Santorso; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7; Dirigente della Direzione Professioni Sanitarie dell'U.L.S.S. 7;</p> <p>Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione</p> <p>CISL FP UIL FPL FP CGIL FSI USAE NURSING UP FIALS</p> <p>RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>CISL FP UIL FPL FP CGIL FSI USAE NURSING UP</p> <p>RSU</p> |
| Soggetti destinatari | Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana |
| Materie trattate dal contratto integrativo | Criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2022, ai sensi dell'art. 8 comma 5 lett. A) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020 e 2021. |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti | Intervento dell'Organo di controllo interno |
| | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale. |

| | | |
|---|---|---|
| propedeutici e successivi alla contrattazione | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Con deliberazione n.524 del 25.03.2022 è stato adottato il Piano della Performance 2022-2024 e Documento delle Direttive 2022. |
| | | Con deliberazione n. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022 – 2024. |
| | | L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente". |
| | | La relazione della performance per l'anno 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009. |

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi in oggetto le parti hanno concordato di destinare le risorse residue del Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce per gli anni 2020 e 2021 ad incremento del medesimo Fondo ex art. 81 per l'anno 2022, per valorizzare, in continuità con quanto già incentivato per l'anno 2021, le seguenti attività specifiche per l'anno 2022:

1. riconoscimento della flessibilità lavorativa per spostamenti temporanei superiori a 15 km con assegnazione di € 50,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un importo massimo di accessi pari a 6, salvo particolari esigenze di servizio rappresentate dal Direttore della Direzione Professioni Sanitarie sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione, secondo le modalità indicate nella scheda allegata a), con apertura di un tavolo tecnico per individuare soluzioni più strutturali;
2. chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b) all'accordo;
3. riconoscimento dell'impegno del personale sanitario-tecnico-amministrativo, anche a rapporto di lavoro parziale, non beneficiario degli istituti previsti dal decreto legge 104/2020 ma parimenti coinvolto nelle relative attività, programmi e prestazioni conseguenti all'emergenza Covid-19, quali il recupero delle liste d'attesa, la campagna vaccinale e per la gestione degli adempimenti conseguenti. Le modalità sono indicate nella scheda allegata c);

Con la stessa ipotesi le parti hanno altresì definito i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali destinare a valere di destinare a valere sul fondo. ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce" anno 2022:

1. l'importo di € 4.489.448,05 per finanziare la premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale, secondo i criteri e la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il CCIA del 19.10.2019;

2. l'importo di € 45.000,00 per finanziare l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018, con attribuzione della maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale fino al massimo del 30% dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto, secondo i criteri e metodologia in allegato, con la precisazione che i medesimi criteri in allegato sono applicati anche per l'anno 2021;

3. l'importo di € 6.154.000,00 per le progressioni economiche orizzontali 2022 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri adottati per l'anno 2021, e come di seguito indicato:

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (FASCE)

1. REQUISITI di ACCESSO:

I requisiti d'accesso per la progressione economica orizzontale sono i seguenti:

- a) personale del comparto in servizio presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana al 01/01/2022;
- b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2021 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana;
- d) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2021 (ar.3 co.1 CCNL 10/04/2008);

SONO ESCLUSI:

- i dipendenti che si trovino già nell'ultima fascia contrattuale prevista per ogni categoria (fascia 5 per le cat. A, B, C e fascia 6 per le cat. D, Ds);
- il personale di altri Enti in comando presso l'Azienda Ulss 7 al 01/01/2022;
- i dipendenti che nel corso degli anni 2020-2021 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
- i dipendenti che nel corso degli anni 2019-2020-2021 abbiano avuto almeno una valutazione individuale negativa.

2° CRITERI PER LA VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI (max 75 punti per l'anzianità di fascia)

La valutazione delle competenze professionali viene operata in rapporto diretto all'anzianità di fascia, come valorizzato di seguito, quale indicatore di competenza professionale acquisita:

- Max 75 punti per l'anzianità di fascia attribuita così calcolata:
 - 12,0 pt per anno per le fasce 0, 1, 2, 3, 4, 5, fino ad un massimo di 75 pt

- per il computo del periodo di permanenza in fascia si considerano i periodi di servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato senza soluzione di continuità presso l'Azienda Ulss 7 (o presso gli Enti in essa confluiti ex Ulss 3 o ex Ulss 4), prestati nella stessa categoria posizione economica di sviluppo (A, B, Bs, C, D, Ds);
- dal periodo di permanenza in fascia vengono detratte le aspettative a qualsiasi titolo senza assegni.

2b. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI (max 25 punti)

In ordine alla valutazione dei risultati raggiunti, sono prese in considerazione le valutazioni conseguite nel triennio 2019-2021, formalizzate nelle schede di valutazione annuale attualmente in uso, relative all'attribuzione della quota incentivante individuale. Sono tenute in considerazione anche valutazioni riferite a eventuali periodi prestati in posizione dirigenziale.

In caso di parità di punteggio prevale nell'ordine il dipendente con fascia più bassa, il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ulss 7 e il dipendente più anziano.

3. GRADUATORIA

L'UOC Gestione Risorse Umane provvederà – sulla base della documentazione agli atti – alla redazione della graduatoria del personale che accede alla progressione secondo l'ordine decrescente derivante dal punteggio complessivo ottenuto da ciascun dipendente a seguito dell'applicazione dei criteri sopra descritti, ovvero dalla somma dei valori ottenuti nei due parametri presi in considerazione.

Tale graduatoria, da considerare provvisoria, verrà pubblicata per consentire ai dipendenti la verifica dei propri dati e l'eventuale richiesta, da avanzare entro 15 giorni dalla pubblicazione, di aggiornamento dei medesimi. Esaminate le richieste pervenute, si procederà all'adozione della graduatoria in via definitiva.

Le parti hanno infine concordato che nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2022 e seguenti, l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e fasce, dal 1° gennaio 2023 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

- € 258.503 quali risorse residue 2020 -2021 ad incremento del medesimo Fondo per l'anno 2022;
- € 4.489.448,05 a valere sul Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 – premialità e fasce – per finanziare la premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- € 45.000,00 a valere sul Fondo ex art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018, con attribuzione della maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale fino al massimo del **30% dei dipendenti** che ottengono il punteggio più alto, secondo i criteri e metodologia in allegato, con la precisazione che i medesimi criteri in allegato sono applicati anche per l'anno 2021;
- € 6.154.000,00 per le progressioni economiche orizzontali 2022 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente

c) Effetti abrogativi

//.

d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

L'ipotesi di accordo è coerente con le previsioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale ai fini della corresponsione degli incentivi ai sensi del d.lgs. 150/2009, infatti sono previste due distinte premialità (organizzativa e individuale) entrambe assoggettate a valutazione e differenziazione in base ai risultati raggiunti; il premio per la "Chiamata in servizio", per la Flessibilità e le attività specifiche del personale tecnico-amministrativo prevedono quote di premialità selettive riservate al personale che effettivamente ha partecipato ai predetti progetti secondo attestazione resa dal responsabile delle attività; la maggiorazione è riservata ai dipendenti che ottengono il punteggio più alto nella valutazione individuale. Inoltre la corresponsione del riconoscimento economico è condizionato alla validazione da parte dell'OIV.

e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali**

Le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 sono avviate con selezione in base alla valutazione delle competenze professionali e alla valutazione dei risultati raggiunti dai dipendenti. Tra i requisiti di accesso inoltre è richiesta la posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2021.

f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)**

I premi incentivanti sono corrisposti al personale come premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Michela Conte



Relazione Tecnico Finanziaria

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con l'ipotesi di accordo del 19 settembre 2022 le Parti hanno inteso:

- definire i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2022, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020 e 2021;

Nel presente modulo si dà evidenza della costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa - CCNL 21.05.2018 Area Comparto Sanità – ove trovano copertura le risorse oggetto del presente accordo.

I fondi costituiti sono:

- fondo ex art.80 CCNL 21/05/2018 condizioni di lavoro e incarichi;
- fondo ex art.81 CCNL 21/05/2018 premialità e fasce;

I predetti fondi sono stati costituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 1252 del 01/07/2022 nel rispetto delle norme contrattuali in materia di risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, della normativa in materia di contenimento della spesa pubblica ivi comprese le disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, articolo 23, co. 2.

Si precisa inoltre che tali risorse sono state certificate dal Collegio Sindacale con verbale n. 9 del 20/07/2022

Si rappresentano nei successivi moduli le risorse dei fondi per la contrattazione decentrata e la loro destinazione, secondo accordo.

ANNO 2022

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Anno 2022 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi

Risorse storiche consolidate

- **Importo consolidato al 31/12/2017 (art. 80 CCNL 2016-2018)** € 9.283.756,31

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

INCREMENTI CCNL 2016-2018 (ART. 80 c.3 lett.a) € 311.311,00

Incremento pari ad € 91,00 x 3421 unità in servizio alla data del 31/12/2015

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Art. 80 C.3 lett c) RIA personale cessato (dal 2018 Ria cessati anno n confluisce all'anno n+1) € 263.920,80

Art 11 c 1 DL 35/19 - Finanziamento regionale per nuove assunzioni
 "Decreto Calabria" - Decreti del Direttore Generale Area Sanità e Soc. nn. 50/2021 e 80/2021 e nota reg. 165296/2022 € 663.959,04

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 10.522.947,15

Anno 2022 – Fondo premialità e fasce**Risorse storiche consolidate**

| | |
|--|---|
| - Importo consolidato al 31/12/2017 (art. 81 CCNL 2016-2018) | € 9.846.326,56 |
| - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccni | |
| INCREMENTI CCNL 2016-2018 (ART. 81 c.3 lett. a): | € 231.740,60 |
| - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | |
| Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" | Finanziamento regionale per nuove assunzioni - Decreti del Direttore Generale Area Sanità e Soc. nn. 50/2021 e 80/2021 e nota reg. 165296/2022 |
| | € 705.830,41 |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € 10.783.897,57 |

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili**Anno 2022 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

Art.80 C.4 - € -

Anno 2022 – Fondo premialità e fasce

| | | |
|---------------------------------|--|---------------------|
| Art. 81 C.4 lett e) | Rateo RIA personale cessato (dal 2018 Ria cessati anno n-1) | € 24.763,04 |
| Art. 81 C.7 | Risorse residue anno 2020 | € 218.503,00 |
| Art. 81 C.7 | Risorse residue stimate (alla data odierna) anno 2021 e precedenti | € 336.699,29 |
| Totale risorse variabili | | € 361.462,33 |

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica ed in particolare dei limiti ex articolo 23, comma 2, D.Lgs 25 maggio 2017, e delle disposizioni regionali in materia sono state operate le seguenti riduzioni:

| Descrizione | Fondo condizioni di lavoro e incarichi | Fondo premialità e fasce | Riepilogo valori |
|--|--|--------------------------|---------------------|
| D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento consolidamento RIA Art. 80 C.3 lett c) – limite 2016 | -263.920,80 | | -263.920,80 |
| D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento RIA Art. 81 C.4 lett e) - limite 2016 | | -24.763,04 | -24.763,04 |
| Trasferimento Risorse ad Azienda Zero, ex art. 47 L. n. 428/1990 | | - 183.648,81 | - 183.648,81 |
| Totale | -263.920,80 | - 208.411,85 | - 472.332,65 |

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

| | | |
|--|---|----------------------|
| 1. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto decurtazioni | € | 20.859.275,11 |
| 2. Totale risorse variabili al netto decurtazioni | € | 336.699,29 |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € | 21.195.974,40 |

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.1.1 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.1.2 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Si rappresentano di seguito le quote del fondo non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione o comunque destinate al finanziamento di istituti contrattuali che non possono essere oggetto di negoziazione per la loro natura obbligatoria secondo il CCNL vigente, quali ad esempio: indennità professionale specifica, indennità di qualificazione professionale, indennità di funzione, indennità legate a particolari condizioni di lavoro, lavoro straordinario, ecc.

Anno 2022:

| FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI – art. 80 | |
|--|----------------------|
| STRAORDINARIO | 1.243.617,60 |
| INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO | 4.916.012,61 |
| INDENNITA' TITOLARI PO / COORDINAMENTI | 840.037,07 |
| Ex INDENN. QUALIF. PROF. | 2.432.772,73 |
| INDENN. PROF. SPECIF. | 826.586,34 |
| TOTALE | 10.259.026,35 |

| FONDO PREMIALITA' E FASCE – art 81 | |
|---|----------------------|
| FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE | 5.790.810,96 |
| PREMIALITA' | 3.239.288,84 |
| ULTERIORI RISORSE DEL FONDO FASCE/PREMIALITA' | 1.570.148,96 |
| TOTALE | 10.600.248,76 |

Straordinario: voce del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" destinata alla remunerazione di situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 31, CCNL 21.05.2018.

Indennità condizioni di lavoro turno/rischio disagio: voci destinate alla remunerazione delle indennità turno/rischio a carico del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi", come disciplinate dagli articoli nn. 28-86-87-88, CCNL 21.05.2018 e dalla normativa di riferimento per quanto concerne le indennità legate alla remunerazione di particolari condizioni di disagio legate all'emergenza Covid -19.

Indennità Po / Coordinamenti: risorse del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" destinato alla remunerazione delle indennità di funzione. Con l'accordo sottoscritto in data 29/09/2020 è stato destinato, a decorrere dall'anno 2020, l'importo di € 840.037,07 per il finanziamento di tali indennità d'incarico di cui all'art.20 CCNL 21.05.2018.

Ex Indennità di qualificazione professionale: comprende la parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, come disciplinata dall'art. 80 comma 2, b2), CCNL 21.05.2018.

Indennità Professionale Specifica: l'indennità professionale specifica, come disciplinata dall'art. 80 comma 2, b3), CCNL 21.05.2018.

Fascia retributiva superiore: risorse del fondo utilizzate per la remunerazione delle fasce retributive e differenziali retributivi ai sensi dell'art. 81, comma 6.

Premialità: risorse del fondo destinate alla remunerazione delle performance organizzative e individuale ai sensi dell'art. 81, comma 6 e all'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018.

III.1.3 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con l'ipotesi di accordo del 19 settembre 2022 le Parti hanno inteso:

1. di destinare le risorse residue del Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce - anno 2020 e 2021 per un totale di € 248.503 per valorizzare le seguenti attività assicurate per l'anno 2022:
 - a) riconoscimento della flessibilità lavorativa - importo assegnato € 42.000 (scheda attività lettera a/2022);
 - b) chiamata in servizio per assenze improvvise e non prevedibili - importo assegnato € 106.000 (scheda attività lettera b/2022);
 - c) Supporto ad attività, programmi e prestazioni conseguenti all'emergenza Covid-19 - importo assegnato € 100.500 (scheda attività lettera c/2022);
2. di confermare, per le iniziative suddette, la disciplina aziendale già concordata in materia con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015, con la precisazione che in sede di rendicontazione di tali attività sarà possibile utilizzare eventuali residui tra una tipologia e l'altra di attività per far fronte ad eventuali maggior fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato;
3. di destinare a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premialità e fasce" anno 2022:
 - a) l'importo di € 4.489.448,05 per finanziare la premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale, secondo i criteri e la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il C.C.I.A. del 19.10.2019;
 - b) l'importo di € 45.000,00 per finanziare l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018;
 - c) l'importo di € 6.154.000,00 per le progressioni economiche orizzontali 2022 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri adottati per l'anno 2021, come specificato nella parte illustrativa della presente relazione.
4. di stabilire che nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2022 e seguenti, l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e

fasce, dal 1° gennaio 2023 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente.

Sintesi delle destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| | |
|--|----------------------|
| FONDO PREMIALITA' E FASCE –art. 81 | |
| RISORSE DEL FONDO | 10.600.248,76 |
| RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI | 336.699,29 |
| TOTALE RISORSE | 10.936.948,05 |
| FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE | 6.154.000,00 |
| PREMIALITA' performance organizzativa e individuale | 4.489.448,05 |
| PREMIALITA' art.82 differenziazione del premio | 45.000,00 |
| PREMIALITA' valorizzazione attività assicurate anno 2022 | 248.500,00 |
| TOTALE | 10.936.948,05 |

Le risorse dei fondi contrattuali 2022 risultano pertanto complessivamente destinate al finanziamento di istituti contrattuali specificamente individuati dal CCNL di riferimento e dalla contrattazione integrativa.

III.1.4 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non si evidenziano, ad oggi, risorse ancora da destinare per l'anno 2022.

III.1.5 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2022

| | |
|---|------------------------|
| - Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo | € 20.859.275,11 |
| - Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo | € 336.699,29 |
| - Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare | € - |
| Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione | € 21.195.974,40 |

III.1.6 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.1.7 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. *Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa quali ad esempio, indennità, progressioni economiche, produttività, ecc., sono tutte finanziate con risorse stabili, nei limiti dei relativi fondi secondo le regole del CCNL di riferimento e della contrattazione integrativa aziendale.

b. *Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del dlgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale.

La maggiorazione del premio della performance individuale di cui all'art. art.82, CCNL 21.05.2018 (differenziazione del premio individuale), viene attribuita in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale fino al massimo del 30% dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto, secondo i criteri e metodologia in allegato, con la precisazione che i medesimi criteri in allegato all'accordo sono applicati anche per l'anno 2021.

L'attribuzione degli incentivi correlati alla valorizzazione delle attività assicurate per l'anno 2022 avviene su conforme rendicontazione, da parte del Dirigente responsabile, dell'esecuzione delle attività svolte, così come delineate nelle allegate schede a) - b) - c) dell'ipotesi di accordo. La corresponsione del riconoscimento economico è infine condizionato dalla validazione da parte dell'OIV.

c. *Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione:*

con l'ipotesi di accordo è stata avviata la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali 2022 in attuazione degli artt. 23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri di attribuzione dettagliati in ipotesi di accordo. In relazione all'importo di € 6.154.000 destinato alle progressioni economiche orizzontali 2022, l'ipotesi di accordo prevede altresì che, a fronte di minori risorse disponibili del Fondo premialità e fasce per il medesimo anno, dal 1° gennaio 2023 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente.

III.2 - *Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente*

Anno 2022

| | |
|---|-----------------|
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione | € 20.859.275,11 |
| Totale risorse variabili sottoposto a certificazione | € 336.699,29 |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € 21.195.974,40 |

| | |
|--|-----------------|
| Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia | € 20.859.275,11 |
| Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo | € 336.699,29 |
| Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare | € - |
| Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione | € 21.195.974,40 |

Confronto con il fondo certificato l'anno immediatamente precedente a quello oggetto di contrattazione

Anno 2021

| | |
|---|-----------------|
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione | € 21.313.781,62 |
| Totale risorse variabili sottoposto a certificazione | € 355.466,81 |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € 21.669.248,43 |

III.3 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.3.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

I costi del personale imputati al Bilancio di Previsione 2022, sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane al Bilancio, secondo il piano dei conti adottato, in base ad un processo di elaborazione di stima del costo complessivo del personale (con riferimento anche al Piano dei Fabbisogni di Personale) che tiene conto anche delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi, degli obiettivi di costo regionale e della spesa complessiva del personale.

Il monitoraggio trimestrale della spesa consente di verificare l'andamento dei costi rispetto alle previsioni e l'eventuale aggiornamento dei costi e delle risorse di competenza in occasione dei CEPA trimestrali.

Pertanto il sistema di rilevazione contabile aziendale in essere è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai fondi oggetto di certificazione e della spesa complessiva del personale.

III.3.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, da evidenza della gestione e dell'utilizzo dei fondi per anno di competenza, entro i limiti di spesa dei fondi stessi. Consente altresì di accertare eventuali economie di gestione del fondo.

III.3.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le previsioni di costo registrate nel CEPA 3° Trimestre 2022, in aggiornamento al BPEA 2022, sono pari ad € 188.035.678,57, e ricomprendono le risorse costituite dei fondi contrattuali 2022 e relativi oneri. Esse sono oggetto di verifica ed aggiornamento in occasione dei C.E.P.A. trimestrali.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti non ancora liquidate sono invece allocate in bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti" e i correlati oneri riflessi previdenziali, a carico dell'Azienda, trovano copertura sotto la voce "D.X) Debiti V/Istituti Previdenziali assistenziali e sicurezza sociale".

Il Direttore Amministrativo
(dott.ssa Michela Conte)



REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

DELIBERAZIONE del DIRETTORE GENERALE

N. 2003 del 25/10/2022

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia all'Albo del sito istituzionale dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana per dieci giorni consecutivi da oggi e contestualmente trasmessa al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5°, L.R. 14/9/94 n. 56).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22/7/2022.

Bassano del Grappa, li 25/10/2022

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

DELIBERAZIONE del DIRETTORE GENERALE

N. 2003 del 25/10/2022

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia all'Albo del sito istituzionale dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana per dieci giorni consecutivi da oggi e contestualmente trasmessa al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5°, L.R. 14/9/94 n. 56).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22/7/2022.

Bassano del Grappa, li 25/10/2022