

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 2333 /Reg. D.G.

Bassano del Grappa, 30/12/2021

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. PIERANGELO SPANO

OGGETTO: Presa d'atto del C.C.I.A. del 16.12.2021 con le OO.SS. Comparto Sanita` in materia di criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalita` di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2021 e destinazione delle risorse residue anno 2020, della relazione illustrativa, tecnico-finanziaria e della certificazione del Collegio Sindacale.

f.to 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.

Il 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" riferisce che:

- in data 18.11.2021 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda Sanitaria 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 2021, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del ccnl 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020;
 - indennità per particolari condizioni di lavoro – art. 86, comma 6, lett. a): criteri e modalità di riconoscimento al personale di sala parto con assegnazione funzioni di sala operatoria;
- in data 07.12.2021 con nota prot. nr. 102462 del 07.12.2021, ai sensi l'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 pareri a verbale n. 16 del 16.12.2021, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, delle citate ipotesi;
- in data 16.12.2021 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 2021, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020; e indennità per particolari condizioni di lavoro – art. 86, comma 6, lett. a): criteri e modalità di riconoscimento al personale di sala parto con assegnazione funzioni di sala operatoria;
- 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;
- in data 29.10.2021 con deliberazione n. 1821 viene approvato il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- è necessario inoltre - come rilevato per le vie brevi dal Coordinatore RSU - rettificare quanto approvato con deliberazione n.1821 del 29.10.2021 di recepimento del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, precisando che la RSU non è tra le parti firmatarie;

Visti:

- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33;
- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 150/2009;
- gli artt. 8 e 9 del CCNL 21.05.2018 del personale Comparto Sanità;

Tutto ciò premesso, nell'attestare l'avvenuta regolare istruttoria anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane", in qualità di dirigente responsabile del procedimento propone:

- 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 2021, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020; e indennità per particolari condizioni di lavoro – art. 86, comma 6, lett. a): criteri e modalità di riconoscimento al personale di sala parto con assegnazione funzioni di sala operatoria";
- di prendere atto della relazione illustrativa, della relazione tecnico finanziaria allegati al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
- 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;
- di rettificare quanto approvato nella deliberazione 1821 del 29.10.2021 di recepimento del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50", precisando che la RSU non è tra le parti firmatarie.

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;

Visto l'art. 32 della L.R. 9/9/99 n. 46, recante disposizioni sul controllo degli atti delle Aziende Sanitarie;

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 2021", ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020; e indennità per particolari condizioni di lavoro – art. 86, comma 6, lett. a): criteri e modalità di riconoscimento al personale di sala parto con assegnazione funzioni di sala operatoria" sottoscritto in via definitiva in data 16.12.2021 con le OO.SS. del personale Comparto Sanità, 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 rettificare quanto approvato nella deliberazione 1821 del 29.10.2021 di recepimento del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “Corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50”, precisando che la RSU non è tra le parti firmatarie;
 7. 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. 43 del 27.1.2010.

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	18 Novembre 2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica 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 CISL FP UIL FPL FP CGIL FSI USAE NURSING UP FIALS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP UIL FPL FP CGIL FSI USAE NURSING UP</p>
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo	Terza applicazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le OO.SS. del personale Comparto Sanità del 20.05.2020 per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19 ai sensi dell'art.86, co.6 e dell'art. 8, co.5 lett. a) e b) e

		<p>artt.81 e segg. del CCNL 21.05.2018 triennio 2016-2018;</p> <p>criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due predetti fondi per l'anno 2021, ivi compresa la destinazione delle risorse residue ad anni precedenti all'anno 2021 ancora disponibili, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con deliberazione n.107 del 29.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020-2022., in conformità a quanto previsto dal D. lgs. n. 150 del 27.10.2009 e dalle Linee di Indirizzo definite dalla Regione Veneto con DRGV n.140 del 16.02.2016; con deliberazione n. 102 del 27.01.2021, è stato adottato il Piano della Performance 2021-2023.</p>
		<p>Con deliberazione n. 523 del 30.03.2021 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021 – 2023.</p>
		<p>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".</p>
		<p>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.</p>

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

A - Criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2021, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anni precedenti

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso prendere atto dell'ammontare dei fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata a disposizione per l'anno 2021 e delle risorse residue relative all'anno 2020.

Inoltre si è inteso rivedere il tema del riconoscimento dell'indennità per particolari condizioni di lavoro prevista dall'art. 86 del CCNL 21.05.2018 per la specificità dell'attività in sala parto.

Le Parti hanno concordato di destinare le risorse residue del Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce - anno 2020 stimate in € 355.466,81 ad incremento del medesimo Fondo ex art. 81 per l'anno 2021, stabilendo che:

- per € 280.000,00 sono finalizzate a valorizzare le seguenti attività assicurate per l'anno 2021:

a) riconoscimento della flessibilità lavorativa per spostamenti temporanei superiori a 15 km con assegnazione di € 35,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un importo massimo riconoscibile pari a € 210,00 al mese

sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione, secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);

b) chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);

c) riconoscimento dell'impegno profuso dal 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, quali la riduzione delle liste d'attesa, il supporto alla campagna vaccinale e punti tampone. Le modalità sono indicate nella scheda allegata c);

Le parti si impegnano, non appena pervenuto l'accordo regionale stipulato in data 20 ottobre 2021, a verificare se il costo delle attività di cui al precedente punto c) possa trovare copertura nelle risorse regionali Covid oggetto del predetto accordo: qualora la verifica fosse positiva, le parti potranno rivedere i contenuti del presente accordo, stornando la quota di cui al punto c) e destinandola all'incremento della premialità.

confermando, per le iniziative suddette, la disciplina aziendale già concordata in materia con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015.

Le ulteriori risorse residue sono finalizzate all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione integrativa aziendale.

Per quanto riguarda le risorse a disposizione per l'anno 2021, hanno stabilito di destinare, a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce":

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 € 145.000,00 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 criteri e metodologia da stabilire con apposito successivo accordo;

c) l'importo di € 6.200.000,00 per le progressioni economiche orizzontali 2021 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 2020, con la modifica relativa alla valorizzazione delle competenze professionali per quanto concerne la fascia 0, 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 01/01/2021;

b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

c) anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2020 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana;

d) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2020 (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 01/01/2021;
- i dipendenti che nel corso degli anni 2019-2020 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
- i dipendenti che nel corso degli anni 2018-2019-2020 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:

• 4,0 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 2018-2020, 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.

Le parti a conferma di quanto già stabilito sia per l'anno 2019, sia per l'anno 2020, considerato l'impiego in via eccezionale per l'anno 2018 – nell'ambito del regolamento in materia di valutazione dell'ex Ulss 3 Ente incorporante – della scheda di valutazione individuale dell'ex Ulss 4, i risultati raggiunti attestati dalle schede con punteggio positivo – non inferiore a 7 punti per personale cat. A-B-C-D, e 8 per il personale cat. Ds – stabiliscono di valorizzare ciascun dipendente con il punteggio massimo attribuibile.

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 stabilito, altresì, 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 2022 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente.

Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno altresì inteso di stabilire, anche in applicazione dell'art. 86, comma 10, del CCNL 21/05/2018, i seguenti criteri e modalità aziendali per il riconoscimento dell'indennità di sala operatoria di cui all'art. 86, comma 6, lett. a) al personale di sala parto come scritto in premessa.

A decorrere dal mese di luglio 2021, al personale infermieristico, agli operatori socio-sanitari e alle ostetriche, viene riconosciuta l'indennità prevista dall'art. 86, comma 6, lett. a), pari ad € 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio prestato (intero turno lavorativo) presso le sale parto del presidio ospedaliero di Bassano, del presidio ospedaliero di Santorso e del presidio ospedaliero di Asiago.

Al fine di identificare il personale avente diritto all'indennità, la Direzione professioni sanitarie invierà mensilmente i nominativi del personale a cui spetta la predetta indennità all'UOC Risorse Umane, che provvederà alla successiva liquidazione.

Sarà effettuata una verifica dell'andamento dei pagamenti e del riconoscimento dell'indennità a tre mesi dall'approvazione del presente accordo.

Le Parti infine, hanno stabilito che a valere sul Fondo condizioni di lavoro e incarichi dell'anno 2021, l'importo di € 110.000,00 è destinato alla remunerazione dei compensi per le ore straordinarie dando priorità al personale del comparto che abbia maturato per esigenze di servizio legate all'emergenza Covid oltre 150 ore di eccedenza oraria, su richiesta del lavoratore, e fino a n. 30 ore pro capite

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

- € 355.466,81 quali risorse residue 2020 del Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 – premialità e fasce – ad incremento del medesimo Fondo per l'anno 2021;
- € 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;
- € 145.000,00 a valere sul Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 – premialità e fasce – per finanziare l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018; e la maggiorazione del premio al 30% dei dipendenti;

- € 6.200.000,00 a valere sul Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 – premialità e fasce – per le progressioni economiche orizzontali 2021 in attuazione degli artt.23 e 62 del D. Lgs. n.150/2009;
- € 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio prestato (intero turno lavorativo) presso le sale parto del presidio ospedaliero di Bassano, del presidio ospedaliero di Santorso e del presidio ospedaliero di Asiago. A decorrere dal mese di luglio 2021, al personale infermieristico, agli operatori socio-sanitari e alle ostetriche (stima totale annua € 40.000,00, per il solo anno 2021 per € 20.000);
- € 110.000,00 a valere sul Fondo condizioni di lavoro e incarichi dell'anno 2021, per la remunerazione dei compensi per le ore straordinarie

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" prevede quote di premialità selettive riservate al personale che effettivamente ha partecipato al progetto medesimo secondo attestazione resa dal responsabile del progetto; 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 2021 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 31/12/2020.

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 18 novembre 2021 le Parti hanno inteso:

- definire i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2021, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020;
- definire i criteri e le modalità di riconoscimento al personale di sala parto con assegnazione funzioni di sala operatoria dell'indennità per particolari condizioni di lavoro – art. 86, comma 6, lett. a)

Le risorse oggetto del presente accordo trovano copertura nei fondi contrattuali aziendali – area comparto sanità CCNL 21/05/2018 costituiti per l'anno 2021 con delibera n. 2109 del 03/12/2021 e sottoposti a contestuale certificazione. La stessa delibera rappresenta anche le risorse dei fondi contrattuali 2019 e 2020 per i quali il collegio ha già certificato la compatibilità economica finanziaria.

I fondi costituiti con deliberazione 2109 del 03/12/2021 sono i seguenti:

- 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 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. In particolare si è tenuto conto:

- dell'art. 11, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2019, n.35 (c.d. "Decreto Calabria) secondo cui a decorrere dal 2019 il limite definito dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è adeguato in aumento o diminuzione per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018. La Regione del Veneto con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n. 80/2021 ha reso noto gli obiettivi di costo per l'anno 2021 e gli incrementi da imputare ai relativi fondi in base al calcolo del personale aggiuntivo. I valori 2021 sono da intendersi provvisori.
- della riduzione delle risorse trasferite ad Azienda Zero in applicazione all'Accordo stipulato con le OO.SS. ex art.47 Legge 428/1990, come da nota prot. Azienda Zero n. 6819 del 28/05/2018; con tale nota è stata comunicata la quota di riduzione dei fondi contrattuali del personale del comparto nel valore massimo a regime e nel valore di riduzione 2018 che, per l'area del comparto, è coinciso con la decurtazione a regime, pari ad € 183.648,81 portate in diminuzione del fondo produttività e fasce;
- del calcolo dei risparmi RIA con riferimento al personale cessato che viene interamente azzerato per effetto dei limiti del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e pertanto non può essere portato ad incremento dei relativi fondi contrattuali.

Nell'effettiva disponibilità dei fondi si è infine tenuto conto:

- dell'art. 71, comma 1, L. 133/2008 (c.d. legge Brunetta) che detta disposizioni circa il trattamento economico dei dipendenti in caso di assenza per malattia nei primi 10 giorni. L'importo annuale da rendere indisponibile è calcolato a consuntivo.

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

ANNO 2021

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

Anno 2021 – 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 Ccni**

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)	€	68.992,56
Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria"	Finanziamento regionale per nuove assunzioni - Decreti del Direttore Generale Area Sanità e Soc. nn. 50 del 26/04/2021 e 80 del 30/07/2021	€	884.265,68

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € **10.548.325,55**

Anno 2021 – 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 del 26/04/2021 e 80 del 30/07/2021	€	940.030,28
--	--	---	------------

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € **11.018.097,44**

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Anno 2021 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi

€

Anno 2021 – Fondo premialità e fasce

Art. 81 C.4 lett e)	Rateo RIA personale cessato (dal 2018 Ria cessati anno n-1)	€	33.443,58
---------------------	---	---	-----------

Art. 81 C.7	Risorse residue anno 2020	€	355.466,81
-------------	---------------------------	---	------------

Totale risorse variabili € **388.910,39**

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	-68.992,56		-68.992,56
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento RIA Art. 81 C.4 lett e) - limite 2016		-33.443,58	-33.443,58
Trasferimento Risorse ad Azienda Zero, ex art. 47 L. n. 428/1990		- 183.648,81	- 183.648,81
Totale	- 68.992,56	- 217.092,39	- 286.084,95

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 € **21.313.781,62**

F.do cond. Lav.	F.do prem. fasce	Totale
10.548.325,55	11.018.097,44	21.566.422,99
-68.992,56	- 183.648,81	- 252.641,37
10.479.332,99	10.834.448,63	21.313.781,62

2. Totale risorse variabili al netto decurtazioni al netto decurtazioni € **355.466,81**

F.do cond. Lav.	F.do prem. fasce	Totale
0,00	355.466,81	355.466,81
0,00	33.443,58	33.443,58
0,00	- 33.443,58	- 33.443,58
0,00	355.466,81	355.466,81

3. Totale Fondo sottoposto a certificazione € **21.669.248,43**

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

parte non pertinente

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Si rappresentano 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.

Anno 2021:

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI	
RISORSE DEL FONDO	10.479.332,99
TOTALE RISORSE	10.479.332,99
STRAORDINARIO	1.411.015,24
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	5.001.151,65
INDENNITA' TITOLARI PO / COORDINAMENTI	840.037,07
Ex INDENN. QUALIF. PROF.	2.416.498,33
INDENN. PROF. SPECIF.	810.630,70
TOTALE	10.479.332,99

FONDO PREMIALITA' E FASCE	
RISORSE DEL FONDO	10.834.448,63
RISORSE RESIDUE ANNO PRECEDENTE	355.466,81
TOTALE RISORSE	11.189.915,44
FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	6.200.000,00
PREMIALITA' performance organizzativa e individuale	4.489.448,05
PREMIALITA' art.82 differenziazione del premio	145.000,00
TOTALE	10.834.448,05
RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	355.467,39

Straordinario: voce del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" secondo la quota di risorse destinata al lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 del Ccnl 16-18.

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 dall'art. 28-86-87-88 del Ccnl 16-18 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: 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 delle indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali 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. 45 commi 1 e 2 Ccnl 1-9-1995 e art. 2 c.3 Ccnl 27-6-1996.

Indennità Professionale Specifica: l'indennità professionale specifica come disciplinata agli artt. 89-90-91 del Ccnl 16-18.

Fascia retributiva superiore: con l'accordo del 18/11/2021 le parti hanno stabilito di destinare € 6.200.000 al finanziamento dell'istituto delle fasce retributive, avviando contestualmente la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2021, in attuazione degli artt. 23 e 62 del D.Lgs. n. 150 2009, della disciplina contrattuale vigente nonché dei criteri fissati nel citato accordo.

Premialità: con l'accordo sottoscritto in data 18/11/2021 le parti hanno altresì stabilito le risorse da destinare al presente istituto per finanziare la premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale, l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018 e le ulteriori risorse da destinare alla valorizzazione di alcune specifiche attività assicurate per l'anno 2021.

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con l'ipotesi di accordo del 18 novembre 2021 le Parti hanno inteso:

1. destinare le risorse residue del Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce - anno 2020 stimate in € **355.466,81** ad incremento del medesimo Fondo ex art. 81 per l'anno 2021, stabilendo che:
 - per € **280.000,00** sono finalizzate a valorizzare le seguenti attività assicurate per l'anno 2021:
- a) riconoscimento della flessibilità lavorativa per spostamenti temporanei superiori a 15 km con assegnazione di € 35,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un importo massimo riconoscibile pari a € 210,00 al mese sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione, secondo le modalità indicate nella scheda allegata a) all'ipotesi di accordo;
- b) chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b) all'ipotesi di accordo;
- c) riconoscimento dell'impegno profuso dal 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, quali la riduzione delle liste d'attesa, il supporto alla campagna vaccinale e punti tampone. Le modalità sono indicate nella scheda allegata c) all'ipotesi di accordo.

Le parti si impegnano, non appena pervenuto l'accordo regionale stipulato in data 20 ottobre 2021, a verificare se il costo delle attività di cui al precedente punto c) possa trovare copertura nelle risorse regionali Covid oggetto del predetto accordo: qualora la verifica fosse positiva, le parti potranno rivedere i contenuti del presente accordo, stornando la quota di cui al punto c) e destinandola all'incremento della premialità.

2. confermare, per le iniziative suddette, la disciplina aziendale già concordata in materia con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015;
3. ulteriori residui sono finalizzati all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione integrativa aziendale;
4. destinare a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce" anno 2021:
 - 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 CCIA del 19.10.2019;
 - b) l'importo di € **145.000,00** 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 criteri e metodologia da stabilire con apposito successivo accordo;
 - c) l'importo di € **6.200.000,00** per le progressioni economiche orizzontali 2021 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 2020, con la modifica relativa alla valorizzazione delle competenze professionali per quanto concerne la fascia 0, come meglio specificati nella parte illustrativa della presente relazione.

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 2022 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente;
6. di stabilire, anche in applicazione dell'art. 86, comma 10, del CCNL 21/05/2018, i seguenti criteri e modalità aziendali per il riconoscimento dell'indennità di sala operatoria di cui all'art. 86, comma 6, lett. a) al personale di sala parto come scritto in premessa.

A decorrere dal mese di luglio 2021, al personale infermieristico, agli operatori socio-sanitari e alle ostetriche, viene riconosciuta l'indennità prevista dall'art. 86, comma 6, lett. a), pari ad € 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio prestato (intero turno lavorativo) presso le sale parto del presidio ospedaliero di Bassano, del presidio ospedaliero di Santorso e del presidio ospedaliero di Asiago. Si prevede una spesa annuale di circa € 40.000,00 che si quantifica in circa € 20.000, 00 per il periodo luglio-dicembre 2021.

Al fine di identificare il personale avente diritto all'indennità, la Direzione professioni sanitarie invierà mensilmente i nominativi del personale a cui spetta la predetta indennità all'UOC Risorse Umane, che provvederà alla successiva liquidazione.

Sarà effettuata una verifica dell'andamento dei pagamenti e del riconoscimento dell'indennità a tre mesi dall'approvazione del presente accordo.

7. di stabilire che a valere sul Fondo condizioni di lavoro e incarichi dell'anno 2021, l'importo di € 110.000,00 è destinato alla remunerazione dei compensi per le ore straordinarie dando priorità al personale del comparto che abbia maturato per esigenze di servizio legate all'emergenza Covid oltre 150 ore di eccedenza oraria, su richiesta del lavoratore, e fino a n. 30 ore pro capite.

Sintesi delle destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI	
RISORSE DEL FONDO	10.479.332,99
STRAORDINARIO di cui € 110.000 destinati al personale con straord. >150 ore per Emergenza Covid	1.411.015,24
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO di cui € 20.000 destinati indennità sala parto PP.OO.	5.001.151,65
INDENNITA' TITOLARI PO / COORDINAMENTI	840.037,07
Ex INDENN. QUALIF. PROF.	2.416.498,33
INDENN. PROF. SPECIF.	810.630,70
TOTALE	10.479.332,99

FONDO PREMIALITA' E FASCE	
RISORSE DEL FONDO	10.834.448,63
RISORSE RESIDUE ANNO PRECEDENTE	355.466,81
TOTALE RISORSE	11.189.915,44
FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	6.200.000,00
PREMIALITA' performance organizzativa e individuale	4.489.448,05
PREMIALITA' art.82 differenziazione del premio	145.000,00
PREMIALITA' valorizzazione attività assicurate anno 2021	280.000,00
Ulteriori premialità	75.467,39
TOTALE	11.189.915,44

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

parte non pertinente

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2020

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 21.313.781,04
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 355.467,39
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 21.669.248,43

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.2.6 - 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, progressioni economiche, produttività ed indennità ivi compresa quella di sala operatoria ex art. 86, comma 6, lett. riconosciuta al personale di sala parto, secondo i criteri definiti in ipotesi di accordo, sono tutte finanziate con risorse stabili, nei limiti dei relativi fondi.

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 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018 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 criteri e metodologia da stabilire con apposito successivo accordo. L'attribuzione degli incentivi correlati alla valorizzazione delle attività assicurate per l'anno 2021 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 2021 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 2020, con la modifica relativa alla valorizzazione delle competenze professionali per quanto concerne la fascia 0, e riportati integralmente nell'ipotesi di accordo. In relazione all'importo di € 6.200.000,00 destinato alle progressioni economiche orizzontali 2021, l'ipotesi di accordo prevede altresì che, a fronte di minori risorse disponibili del Fondo premialità e fasce per l'anno 2021, dal 1° gennaio 2022 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente.

III.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

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

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 21.313.781,04
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 355.467,39
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 21.669.248,43

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

Anno 2020

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 20.658.859,44
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 2.785.734,79
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 23.444.594,23

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - 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 programmatica della gestione

I costi del personale imputati al Bilancio di Previsione 2021, 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.4.2 - 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 dell'utilizzo dei fondi nel rispetto dei limiti di spesa dei fondi stessi, con riferimento all'ultima elaborazione di novembre 2021.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Per l'anno 2021 sono state aggiornate le previsioni di costo del personale nel 3° CEPA 2021, pari ad € 188.206.553,80 comprensive delle risorse destinate dal presente accordo al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri. Le risorse residue anno 2020 destinate con l'accordo del 18/11/2021, sono invece allocate in bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti", anno 2020 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





VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Le parti sottoscritte, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2021, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del ccnl 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anno 2020; e in materia di indennità per particolari condizioni di lavoro – art. 86, comma 6, lett. a): criteri e modalità di riconoscimento al personale di sala parto con assegnazione funzioni di sala operatoria, siglato in ipotesi in data 18 novembre 2021, preso atto che nella seduta del 15.12.2021 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.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dr. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Pierangelo Spano	
Direttore f.f. UOC Direzione Medica Bassano dr. Antonio Antico	
Direttore f.f. UOC Direzione Medica Santorso dr. Flavio Sanson	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian	
Dirigente 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 Mauro Ferracin	
Il Vice Coordinatore Maurizio De Rossi	

mf

gr

NURSING-UP

1

A.M.C.

Uk

*Deuch
10mull*

Cisal FP

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 86, COMMA 6, LETT. A); CRITERI E MODALITA' DI RICONOSCIMENTO AL PERSONALE DI SALA PARTO CON ASSEGNAZIONE FUNZIONI DI SALA OPERATORIA.

RS
NURSING UP

2

LE PARTI

PREMESSO che nell'incontro del 12 agosto u.s., l'Amministrazione ha illustrato le risorse complessivamente a disposizione per l'anno 2021, come di seguito riportate:

Stima risorse per incremento_fondi contrattuali anno 2021 in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019 (c.d. "Calabria") - v. nota Regione Veneto del 02/08/2021	
al F.do condizioni di lavoro e incarichi - 2021	€ 884.265,68
al F.do premialità e fasce - 2021	€ 940.030,28
TOT	€ 1.824.295,96

importo stimato da verificare al 31.12.2021
importo stimato da verificare al 31.12.2021

Fondi anno 2021	valore fondo	incremento DL Calabria	nuovo valore complessivo incremento DL Calabria
F.do condizioni di lavoro e incarichi	€ 9.595.067,31	€ 884.265,68	€ 10.479.332,99
F.do premialità e fasce	€ 9.894.418,35	€ 940.030,28	€ 10.834.448,63

RICORDATO che con deliberazione n.1100 del 27.08.2020 sono stati rideterminati i seguenti fondi contrattuali relativi agli anni 2019-2020 destinati alla contrattazione decentrata:

- Fondo ex art.80 CCNL 21.05.2018 condizioni di lavoro e incarichi;
- Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 12.10.2020 con cui sono state destinate le risorse quantificate dai predetti fondi per l'anno 2020;

RICORDATO che successivamente al richiamato C.C.I.A., i predetti fondi aziendali sono stati oggetto per l'anno 2020 dei seguenti incrementi:

- in applicazione della DGRV 1521/2020 in materia di Emergenza Covid-19, per un totale di € 111.138,00;
- in applicazione dell'art.11 D.L. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria) convertito con modificazioni dalla L. 25 giugno 2019 n.60, e secondo le indicazioni fornite dalla Regione del Veneto con nota prot. n. 188326 del 26.04.2021 per un totale di € 985.725,49;

DATO ATTO che nell'incontro di trattativa del 13 luglio u.s., l'Amministrazione ha illustrato le risorse complessivamente a disposizione per l'anno 2020, il loro utilizzo fino al mese di giugno 2021 e la stima dei pagamenti a saldo a vario titolo per l'anno 2020;

EVIDENZIATO altresì che sono stimate risorse residue ancora disponibili sul Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce - anno 2020 pari a € 355.466,81 su un totale di € 12.225.228,79;

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

EVIDENZIATA altresì la necessità di definire la destinazione delle risorse anno 2021;

My

NUDING VA

[Handwritten signature]

3

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RILEVATO che nel corso dei precedenti incontri è emersa la necessità di rivedere il tema del riconoscimento dell'indennità per particolari condizioni di lavoro prevista dall'art. 86 del CCNL 21/05/2018, in particolare in relazione all'indennità di cui al comma 6, lett. a) [...] nelle sale operatorie relativamente all'attività delle ostetriche in sala parto nei diversi presidi ospedalieri;

VISTO che il suddetto art. 86, al comma 6, prevede "Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

- a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13;
- b) [...]
- c) [...]

I servizi elencati nel presente comma sono individuati, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6, dalle Regioni in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti";

PRESO ATTO che a livello regionale non risulta siano stati individuati i servizi interessati dall'applicazione dell'indennità suddetta;

DATO ATTO che, ai sensi del comma 9 dell'art. 86, tale indennità è corrisposta anche agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6 e che, ai sensi del comma 10, possono essere individuati, nei limiti delle disponibilità del fondo condizioni di lavoro e incarichi, nei servizi indicati nel comma 6, altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento;

CONDIVISA la necessità di definire quindi, a livello aziendale, le modalità di riconoscimento dell'indennità di sala operatoria nell'ambito delle attività di sala parto, stabilendo una disciplina omogenea;

CONCORDANO

1. di destinare le risorse residue del Fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce - anno 2020 stimate in € 355.466,81 ad incremento del medesimo Fondo ex art. 81 per l'anno 2021, stabilendo che:

- per € 280.000,00 sono finalizzate a valorizzare le seguenti attività assicurate per l'anno 2021:

- a) riconoscimento della flessibilità lavorativa per spostamenti temporanei superiori a 15 km con assegnazione di € 35,00 per accesso/ pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un importo massimo riconoscibile pari a € 210,00 al mese sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione, secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);
- b) chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);
- c) riconoscimento dell'impegno profuso dal 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, quali la riduzione delle liste d'attesa, il supporto alla campagna vaccinale e punti tampone. Le modalità sono indicate nella scheda allegata c);

4

Le parti si impegnano, non appena pervenuto l'accordo regionale stipulato in data 20 ottobre 2021, a verificare se il costo delle attività di cui al precedente punto c) possa trovare copertura nelle risorse regionali Covid oggetto del predetto accordo: qualora la verifica fosse positiva, le parti potranno rivedere i contenuti del presente accordo, stornando la quota di cui al punto c) e destinandola all'incremento della premialità.

2. di confermare, per le iniziative suddette, la disciplina aziendale già concordata in materia con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015.
3. ulteriori residui sono finalizzati all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione integrativa aziendale,
4. di destinare a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce" anno 2021:
 - 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 € 145.000,00 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 criteri e metodologia da stabilire con apposito successivo accordo;
 - c) l'importo di € 6.200.000,00 per le progressioni economiche orizzontali 2021 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 2020, con la modifica relativa alla valorizzazione delle competenze professionali per quanto concerne la fascia 0, 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 01/01/2021;
- b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2020 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana;
- d) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2020 (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 01/01/2021;

MG

lls
W
MRSING UP
5
Giulio
Wm
J. J. J.

- i dipendenti che nel corso degli anni 2019-2020 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
- i dipendenti che nel corso degli anni 2018-2019-2020 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:
 - 4,0 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 2018-2020, 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.

Le parti a conferma di quanto già stabilito sia per l'anno 2019, sia per l'anno 2020, considerato l'impiego in via eccezionale per l'anno 2018 – nell'ambito del regolamento in materia di valutazione dell'ex Ulss 3 Ente incorporante – della scheda di valutazione individuale dell'ex Ulss 4, i risultati raggiunti attestati dalle schede con punteggio positivo – non inferiore a 7 punti per personale cat. A-B-C-D, e e 8 per il personale cat. Ds – stabiliscono di valorizzare ciascun dipendente con il punteggio massimo attribuibile.

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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e fasce, dal 1° gennaio 2022 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA del 19.10.2019 saranno ridotte proporzionalmente;

6. di stabilire, anche in applicazione dell'art. 86, comma 10, del CCNL 21/05/2018, i seguenti criteri e modalità aziendali per il riconoscimento dell'indennità di sala operatoria di cui all'art. 86, comma 6, lett. a) al personale di sala parto come scritto in premessa.

A decorrere dal mese di luglio 2021, al personale infermieristico, agli operatori socio-sanitari e alle ostetriche, viene riconosciuta l'indennità prevista dall'art. 86, comma 6, lett. a), pari ad € 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio prestato (intero turno lavorativo) presso le sale parto del presidio ospedaliero di Bassano, del presidio ospedaliero di Santorso e del presidio ospedaliero di Asiago.

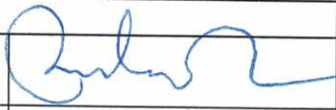
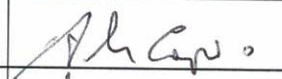
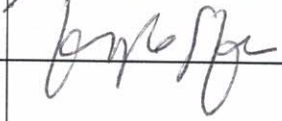
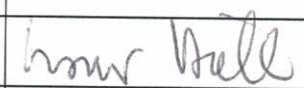
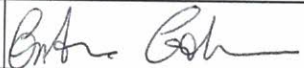
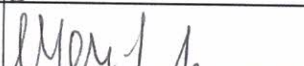
Al fine di identificare il personale avente diritto all'indennità, la Direzione professioni sanitarie invierà mensilmente i nominativi del personale a cui spetta la predetta indennità all'UOC Risorse Umane, che provvederà alla successiva liquidazione.

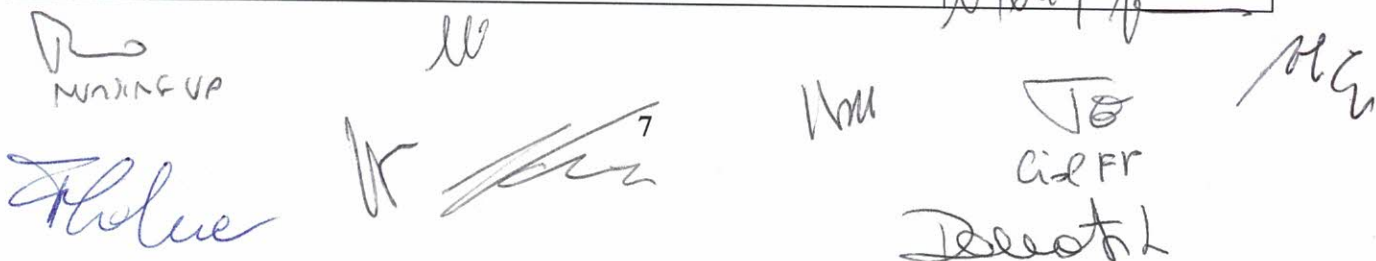
Sarà effettuata una verifica dell'andamento dei pagamenti e del riconoscimento dell'indennità a tre mesi dall'approvazione del presente accordo.

7. di stabilire che a valere sul Fondo condizioni di lavoro e incarichi dell'anno 2021, l'importo di € 110.000,00 è destinato alla remunerazione dei compensi per le ore straordinarie dando priorità al personale del comparto che abbia maturato per esigenze di servizio legate all'emergenza Covid oltre 150 ore di eccedenza oraria, su richiesta del lavoratore, e fino a n. 30 ore pro capite.

Bassano del Grappa, 16 Dicembre 2021

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dr. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Pierangelo Spano	
Direttore f.f. UOC Direzione Medica Bassano dr. Antonio Antico	
Direttore f.f. UOC Direzione Medica Santorso dr. Flavio Sanson	
Direttore Dipartimento di Prevenzione dott. Liviano Vianello	
Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Umane dott. Cristiano Galizian	
Dirigente UOC Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo	



MANING UP

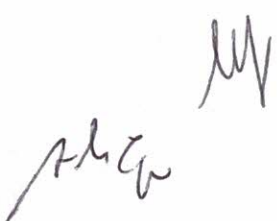
ll

7

cid FR

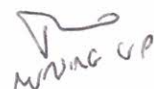
Deotto

Per la parte sindacale, i sigg.:	
per la CISL FP sig.ra Tonelli Elena	
per la FP CGIL sig.ra Donati Lara	
per la UIL sig. Edoardo Vanin	
per il NURSING UP sig. Guerrino Silvestrini	
Per la FSI sig. Francesco Colucci	
Per FIALS sig. Giovanni Crestani	
per la RSU Il Coordinatore Mauro Ferracin Il Vice Coordinatore Maurizio De Rossi	








NURSING UP







ATTIVITA' lett. a/2021

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 € 35,00 per accesso/ pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un importo massimo riconoscibile pari a € 210,00 al mese - sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione.
<i>Periodo di riferimento</i>	Anno 2021
<i>Rinnovo o nuovo</i>	Nuovo
<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 € 35,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un importo massimo riconoscibile pari a € 210,00 al mese</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>	€ 40.000

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





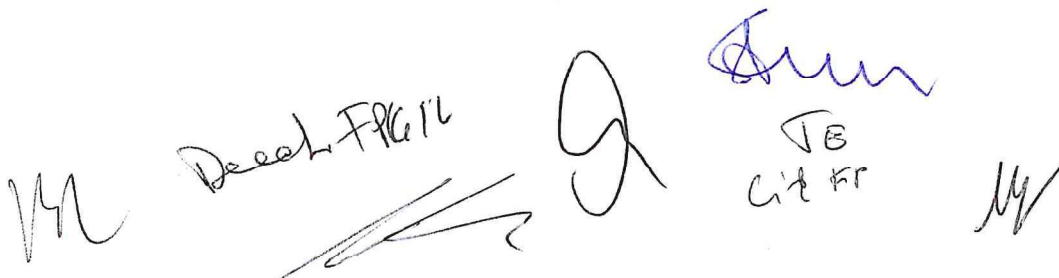



ATTIVITA' lett. b/2021

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 2021
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 5 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 vidimati dalla Direzione Professioni Sanitarie.</p> <p>Il bonus ammonta a € 50,00 per ciascuna chiamata in servizio.</p>
Valore complessivo	€ 90.000,00

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



 M Decal. FPG/16 A TE C/2 FR M

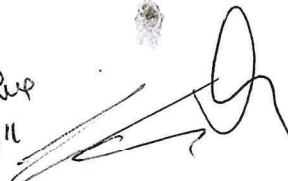
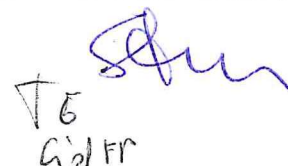
ATTIVITA' lett. c/2021

Azienda ULSS 7

Titolo	Supporto ad attività emergenza Covid
<i>Breve descrizione</i>	<p>L'obiettivo è il riconoscimento delle attività rese nella emergenza epidemiologica e in particolare per la campagna vaccinale Covid-19 anno 2021, 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 la campagna vaccinale Covi-19, i punti tampone e il recupero delle liste d'attesa.</p>
<i>Periodo di riferimento</i>	Anno 2021.
<i>Rinnovo o nuovo</i>	Nuovo
<i>Responsabile</i>	Dirigenti dei Servizi Professionali Tecnici e Amministrativi, e Dirigente Responsabile Direzione Professioni Sanitarie
<i>Referente</i>	Dirigenti e Coordinatori delle UU.OO.CC. Professionali Tecnici e Amministrativi, e Professioni Sanitarie
<i>Obiettivo</i>	Supportare le attività preposte alla gestione dell'emergenza Covid-19.
<i>Descrizione attività/azioni</i>	<p>Servizio reso in orario aggiuntivo per garantire la progettazione, l'organizzazione, l'attivazione e il funzionamento delle attività necessarie per fronteggiare l'emergenza Covid quali approvvigionamenti e gestione della logistica, reclutamento del personale, tutela della privacy, sicurezza, raccolta dati, call center, ivi compresi i punti tampone, punti vaccinali, le attività connesse al recupero delle liste d'attesa, etc..</p>
<i>Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) e/o numero di ore assegnate</i>	<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>
<i>Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi</i>	<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> <ul style="list-style-type: none"> 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>Per un totale massimo n.40 ore annue per dipendente.</p>
<i>Valore complessivo del progetto</i>	€ 150.000,00




 Giuseppe
FPCG



 T6
GidFR

NURSING UP VENETO

VIA FONDERIA 47/A TREVISO

NURSING UP NON CONCORDA SUL PROGETTO
RICONOSCIMENTO FLESSIBILITA' LAORATIVA
IN QUANTO INTRODUCE IN MANIERA SURRETTIZIA
LA FACOLTA' DI SPOSTARE PERSONALE AL
DI FUORI DELLA PROPRIA SEDE DI LAUORO SENZA
IL SUO PREVENTIVO CONSENSO.

GUERRINO SILVESTRINI
DIRIGENTE REGIONALE

Guerrino

Regione del Veneto Azienda ULSS n.7 Pedemontana
18 NOV. 2021
DATA DI ARRIVO

DA ALLEGARE ALL'ACCORDO DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA DEL 18 NOVEMBRE 2021
ULSS 7 PEDEMONTANA -

Ulss 7

Azienda Ulss 7 Pedemontana
N.0097185 E 22/11/2021



Si tratta per l'istruttoria e/o esecuzione alla Direzione / Struttura / Servizio, ai sensi art. 4 e 5 Legge n. 241/90.						
ASSEGNATO PER COMPETENZA: Personale						
ASSEGNATO PER CONOSCENZA						
D.A.		DEAN		DSS.F.		
D.	DAO	AGL	DMFO	D.P. Area Critica	D. Sal. Ment. Dip.	Ser. Di. Psich.
R.	DAD	E.F.	D.P.	Med. Legale	Cent. Oper. teri.	Distr. Unico.
U.	DP					
F.			CAD AREA Mont.	Area Veter. Alim.	Cure Prim.	Disa bilità
D.	APP TI	T.	Farma cia	Farma. Terr.	Resid. Extra osp	Serv. Fami glia
R.	S. Inform.		Contr. Gest. SCI	Dir. Profes. Sanit.	P. San. Terr.	Spec. Prot.
M.	U.I. T.	Ing. Cfm.			P. San. Osp.	Piano Zona
T.						
S	U	Q.tà	DIVERSE:			
P	R	Form.				
P	P	Cont.				

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. 43 del 27/1/2010.

Bassano del Grappa, li 31/12/2021

f.to *IL RESPONSABILE*
U.O.C. AFFARI GENERALI
O FUNZIONARIO DELEGATO

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.



DELIBERAZIONE del DIRETTORE GENERALE

N. 2333 del 30/12/2021
