

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 1363 /Reg. D.G.

Bassano del Grappa, 21/10/2020

DELIBERAZIONE  
del  
**COMMISSARIO**

Nominato con D.P.G.R. n. 124 dell'8/10/2018

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

\_\_\_\_\_ avv. GIANLUIGI BARAUSSE

DIRETTORE SANITARIO

\_\_\_\_\_ dr.ssa EMANUELA ZANDONA'

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

\_\_\_\_\_ dott. ALESSANDRO PIGATTO

OGGETTO: UOC Gestione Risorse Umane - Presa d'atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 12 ottobre 2020 Area Comparto Sanita' in materia di individuazione dei progetti per attivita' di supporto nell'emergenza Covid-19, di ripartizione delle risorse dei fondi contrattuali anno 2020 e di destinazione delle risorse residue anni precedenti.

f.to IL COMMISSARIO  
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA  
dr. Bortolo Simoni

*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 Dirigente, Direttore 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 Chiara Prevedello*

---

Il Dirigente proponente riferisce che:

- in data 29.09.2020 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. dell'Area Comparto Sanità e le RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di: individuazione dei progetti per attività di supporto nell'emergenza Covid-19, criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2020, destinazione delle risorse residue anni precedenti;
- in data 07.10.2020 con nota prot. nr. 0075637, ai sensi dell'art. 9, comma 6 del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 10 del 09.10.2020, 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 12.10.2020 le parti, hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;
- 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 delle relazioni 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.

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;
- l'art. 8 del CCNL 21.05.2018 del Comparto Sanità

sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche risultanti dall'istruttoria, il Dirigente propone:

- di approvare il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di individuazione dei progetti per attività di supporto nell'emergenza Covid-19, dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2020, e della destinazione delle risorse residue anni precedenti;
- di prendere atto delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria allegata al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso, e della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
- di precisare che le risorse oggetto del presente accordo relative agli anni 2018 e 2019 sono state rilevate in bilancio in sede di chiusura dei rispettivi esercizi di competenza e trovano capienza tra i conti: "debiti verso personale dipendente" e "debiti verso istituti previdenziali". Tali quote saranno ricalcolate ed eventualmente rettificate in bilancio in base al nuovo accordo.

## IL COMMISSARIO

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 approvare il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 12.10.2020 in materia di individuazione dei progetti per attività di supporto nell'emergenza Covid-19, dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2020, di destinazione delle risorse residue anni precedenti, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto:
  - delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
  - della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
3. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. del Comparto Sanità e alle RSU;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale oltre alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. di precisare che le risorse oggetto del presente accordo relative agli anni 2018 e 2019 sono state rilevate in bilancio in sede di chiusura dei rispettivi esercizi di competenza e trovano capienza tra i conti: "debiti verso personale dipendente" e "debiti verso istituti previdenziali". Tali quote saranno ricalcolate ed eventualmente rettificate in bilancio in base al nuovo accordo;
6. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane 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 delle relazioni tecnico illustrativa e tecnico-finanziaria;
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.


**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

Il giorno 12 ottobre 2020 alle ore 09.00 presso la sala riunioni sita al piano -2 Palazzina Uffici del Presidio Ospedaliero di Bassano, via dei Lotti n.40 di Bassano del Grappa, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area Comparto e le RSU, convocate con nota prot. n. 75468 del 07.10.2020.

<b>Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:</b>	<b>presenti</b>
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	X
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio Sanitari dr. Alessandro Pigatto	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	X
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	X
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore Distretto n1 dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto n.2 dr.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	X
Dirigente Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo	X
<b>per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	
per la CISL FP Elena Tonelli	X
per la UIL FPL Edoardo Vanin	X
per la CGIL FP Lara Donati	X
per la FSI USAE Rosolino Russelli	
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini	X
per RSU:	
Il Coordinatore Mauro Ferracin	X
Il Vice Coordinatore Maurizio De Rossi	X

E' presente anche il dott. Cristiano Galizian dell'UOC Gestione Risorse Umane.

Le parti, con riferimento alle seguenti ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale siglate in ipotesi in data 29 settembre 2020:

- Ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale in materia di attuazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali del Comparto del 20 maggio 2020 per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19: individuazione progetti attività di supporto;
- 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 2020, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anni precedenti;

preso atto che il Collegio Sindacale ha esaminato le relative relazioni senza rilievi, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio nella seduta del 09.10.2020, procedono alla sottoscrizione in via definitiva dei seguenti accordi.



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL VERBALE DI CONFRONTO TRA L'AMMINISTRAZIONE REGIONALE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO DEL 20 MAGGIO 2020 PER LA REMUNERAZIONE DELLE PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE IMPEGNATO NELL'EMERGENZA COVID-19: INDIVIDUAZIONE PROGETTI ATTIVITA' DI SUPPORTO EMERGENZA COVID-19.

MV  
Torelli  
Ciolpp  
Lu  
A11  
Ducol  
Pauze  
C  
/or

## LE PARTI

- **PREMESSO** che con l'Ipotesi di CCIA del 05.06.2020 in materia di attuazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali del Comparto del 20 maggio 2020 per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19 (di cui il Collegio Sindacale ha già attestato la compatibilità normativa ed economica in data 31.07.2020) le parti hanno concordato l'applicazione in ambito Azienda ULSS 7 Pedemontana delle linee di indirizzo adottate dalla Regione del Veneto con D.G.R. n.646 del 22 maggio 2020;

- **RICORDATO** che al punto 4, lett. l) del predetto CCIA le parti hanno concordato di individuare – con apposito successivo accordo a livello aziendale - le progettualità relative ad altri dipendenti, diversi da quelli coinvolti in prima applicazione, comunque impegnati in attività connesse all'emergenza Covid-19 attraverso attività di supporto (sanitarie, tecniche o amministrative), che nel periodo dell'emergenza hanno risposto a fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti Covid dedicati, ove sia stato individuato personale dedicato al trattamento di pazienti Covid o sospetti tali, rientrando in questa categoria anche attività amministrative e tecniche riorganizzatesi in relazione all'emergenza qualora sia stato individuato personale destinato alla realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza;


## CONCORDANO

1) di stabilire che le progettualità di cui al punto 4, lett. l) dell'accordo del 05.06.2020 sono così individuate:

### PROGETTI ATTIVITA' DI SUPPORTO EMERGENZA COVID-19

(Periodo: 21/02/2020 – 31/05/2020)

1. Ospedale di Bassano del Grappa – Attività organizzativa, gestionale, assistenziale e di accoglienza nelle UU.OO. che hanno svolto attività di supporto nell'emergenza Covid-19; Unità Operative coinvolte: Medicina Interna, Pneumologia, Geriatria, DH Oncologia, Ostetricia Bassano, Laboratorio Analisi, Direzione Professioni Sanitarie, Direzione Medica Ospedaliera;
2. Ospedale di Santorso – Attività organizzativa, gestionale, assistenziale e di accoglienza nelle UU.OO. che hanno svolto attività di supporto nell'emergenza Covid-19 e coordinatori infermieristici che hanno svolto attività di supporto organizzativo per i reparti Covid; Unità Operative coinvolte: Medicina BI, Cardiologia BI, Neurologia BI, UCIC, DH Oncologico, Day Service, Laboratorio Analisi, Direzione Medica Ospedaliera;
3. Distretti 1-2 e Dipartimento di Prevenzione – Attività organizzativa, gestionale, assistenziale e di accoglienza nelle UU.OO. che hanno svolto attività di supporto nell'emergenza Covid-19 e coordinatori infermieristici che hanno svolto attività di supporto organizzativo per i reparti Covid; Unità Operative

  
Adl

  
Dott. C. S. P.



  
+ RSU

coinvolte: ADI DI, ADI D2 Thiene Schio. COT. Cure Palliative. Dimissioni Protette. Dipartimento di Prevenzione DI. Dipartimento di Prevenzione D2.

4. Servizi Tecnici e Amministrativi – Attività straordinarie di approvvigionamento beni, servizi e attrezzature: adeguamenti strutturali e revisione percorsi ospedalieri e territoriali: elaborazione urgente dati e rendicontazioni. Gestione adempimenti nuove assunzioni e istituti correlati, spostamenti del personale. Infortuni INAIL. Supporto operativo inerenti tutti i processi e le attività correlati all'emergenza; Unità Operative coinvolte: Provveditorato, Servizi Tecnici e Patrimoniali, Controllo di gestione, Bilancio e Contabilità, Sistemi Informativi, Innovazione e Sviluppo, Internal Auditing, Segreterie Direzione, Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Direzione Amm.va Ospedaliera, Direzione Amm.va Territoriale.



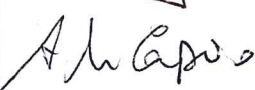
2) di individuare altresì a valere sulle risorse ancora disponibili di cui all'accordo del 05.06.2020 un'ulteriore progettualità come di seguito sintetizzata:

Ospedali/ Territorio – Personale del comparto di altri Servizi che ha occasionalmente prestato la propria attività presso PMA e Punti Tamponi: Dialisi BA, Cardiologia BA, UCIC BA, Emodinamica, Neurologia BA, Gastroenterologia BA, Endoscopia BA-SA, DH Medico BA, Pediatria BA-SA, Chirurgia+CH Vascolare BA-SA, Ortopedia BA-SA, Chirurgia Specialistica BA-SA, Centrale di Sterilizzazione BA-SA, Immunotrasfusionale BA-SA, Anatomia Patologica BA-SA, Psichiatria D1-D2, CSM D1-D2, SERD D1-D2.

Al personale che ha collaborato al predetto progetto, che sia stato in servizio almeno per almeno il 20%del periodo temporale considerato, viene riconosciuta una quota pro capite di € 120,00.

3) di attribuire infine al personale già assegnatario dei Progetti valorizzati con l'importo di € 1.200,00 che abbia conseguito quote effettive inferiori a € 600,00 (al fine di evitare una sperequazione rispetto ai dipendenti assegnatari dei Progetti valorizzati con l'importo di € 600,00), una quota integrativa fino a raggiungere l'importo di € 600,00.

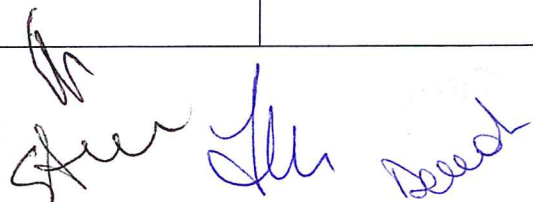
Letto approvato e sottoscritto

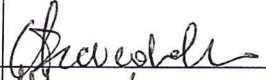

<b>Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:</b>	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	
Direttore Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore Distretto n. 1 dr.ssa Francesca Busa	


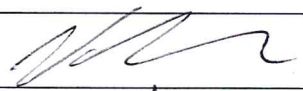
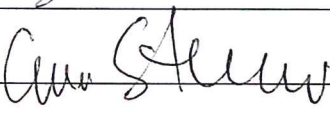
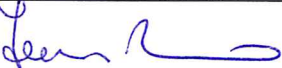
Vianelli Lid FP

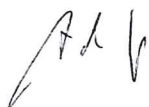


4



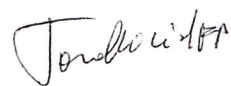
Direttore Distretto n. 2 dr.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
Dirigente UOC Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo	

<b>Per la parte sindacale, i sigg.:</b>	
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. Russelli Rosolino	
per la RSU Il Coordinatore Mauro Ferracin	















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

*Handwritten notes and signatures:*

- Top left: *Fondi Cisl/AP*
- Below it: *Devot*
- Center: *6*
- Right side: *6*
- Bottom right: *6*
- Bottom center: *6*
- Bottom right: *6*

*Signatures:*

- Top left: *[Signature]*
- Top center: *[Signature]*
- Top right: *[Signature]*
- Bottom center: *[Signature]*
- Bottom right: *[Signature]*

## LE PARTI

- **PREMESSO** che con deliberazione n.1100 del 27.08.2020 sono stati costituiti 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.
- **INTESO**, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, stabilire i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due predetti fondi per l'anno 2020, e stabilire altresì la destinazione delle risorse residue ad anni precedenti all'anno 2020 ancora disponibili per la contrattazione e accertate ad tutt'oggi pari a € 161.800,39, oltre a quelle derivanti a valere per l'anno 2019 stimate in € 73.260,21.

## CONCORDANO

1. di destinare a valere sul fondo ex art.80 CCNL 21.05.2018 "condizioni di lavoro e incarichi" l'importo di € **840.037,07** per finanziare a decorrere dall'anno 2020 le indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art.20 CCNL 21.05.2018;
2. di prendere atto che – avviandosi in corso d'anno le procedure per l'affidamento degli incarichi di funzione- quanto non utilizzato delle risorse stanziare per l'anno 2020 di cui al precedente punto 1. Verrà destinato agli altri istituti previsti dal fondo condizioni di lavoro e incarichi (straordinario e indennità condizioni di lavoro);
3. di destinare a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce":
  - a) l'importo di € **4.034.000,00** 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 € **5.860.732,58** per finanziare l'istituto delle fasce retributive, avviando per la parte non già attribuita la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2020 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri già adottati per l'anno 2019 e che vengono di seguito indicati con aggiornamento dei riferimenti temporali ivi previsti:

### 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 01/01/2020;
- b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2019 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana;
- d) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2019 (ar.3 co.1 CCNL 10/04/2008);

AAW  
x  
Tomelli Lisa FA  
Pellegrini

**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 01/01/2020;
- i dipendenti che nel corso degli anni 2018-2019 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
- i dipendenti che nel corso degli anni 2017-2018-2019 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:
  - 4,5 pt per anno per le fasce 0, fino ad un massimo di 75 pt
  - 4,0 pt per anno per le fasce 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.

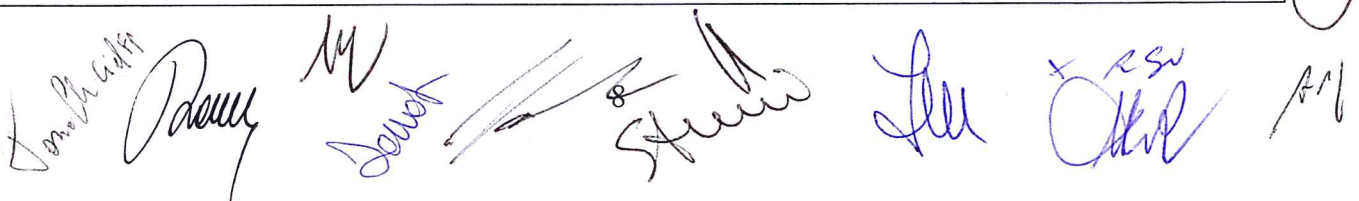
**2b. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI (max 25 punti)**

In ordine alla valutazione dei risultati raggiunti, sono prese in considerazione le valutazioni conseguite nel triennio 2017-2019, 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.

I risultati raggiunti sono valutati per max 250 punti sulla base della media del punteggio risultante dalle schede di valutazione individuali per gli anni 2017 e 2019; il predetto punteggio è convertito proporzionalmente in venticinquesimi al fine di ottenere – considerato il differente sistema di valutazione in vigore per l'anno 2017 tra ex Ulss 3 ed ex Ulss 4 - risultati tra loro omogenei, con arrotondamento al centesimo, così come di seguito specificati:

- se il terzo decimale è minore o uguale a 4 si procede all'arrotondamento al centesimo per difetto;
- se il terzo decimale è uguale o superiore a 5 si procede all'arrotondamento per eccesso.

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 – verranno valorizzati per ciascun dipendente con il punteggio massimo attribuibile.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Pascucci', 'Santoni', and 'RSU'.

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.

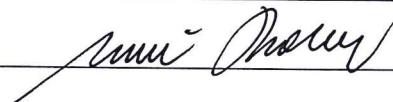
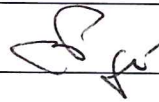
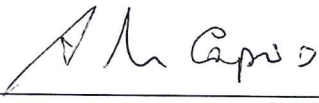
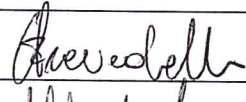

Tale graduatoria, da considerare provvisoria, verrà pubblicata per consentire ai dipendenti la verifica dei propri dati e l'eventuale richiesta, da avanzare entro 15 giorni dalla pubblicazione, di aggiornamento dei medesimi. Esaminate le richieste pervenute, si procederà all'adozione della graduatoria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



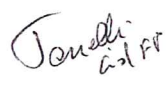


3. di stabilire che le risorse residue accertate per € 161.800,39, e quelle ulteriori a valere per l'anno 2019 stimate in € 73.260,21, confluiscono integralmente nel Fondo "premierità e fasce"- anno 2020 così da sommarsi alle risorse stabili per essere quindi destinate:

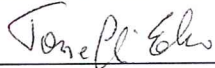
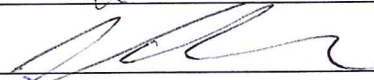
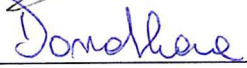
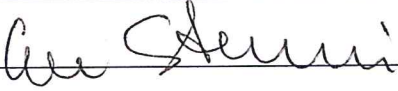
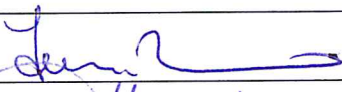
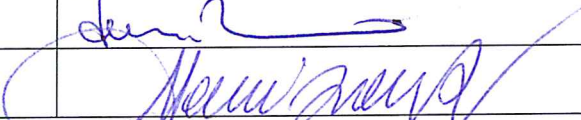
a) per € 90.000,00 alla progettualità aziendale "Chiamata in servizio";







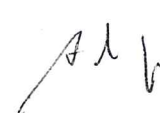
b) le restanti risorse a finanziare l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018, con attribuzione della maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale fino al massimo del **30% dei dipendenti** che ottengono il punteggio più alto, secondo i criteri e la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il CCIA del 19.10.2019;

**Letto, approvato e sottoscritto**

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	
Direttore Distretto n. 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto n. 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
Dirigente delle professioni sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	

per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la CISL FP Elena Tonelli	
per la UIL FPL Edoardo Vanin NOTA A VERBALE UIL FPL Prot. 74652E del 5/10/2020	
per la CGIL FP Donati Lara	
per la FSI USAE Russelli Rosolino	
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini	
per RSU:	
Coordinatore Mauro Ferracin	
Vice Coordinatore Maurizio De Rossi	



Prot.376/2020/TE

Funzione Pubblica

Vicenza, 29/09/2020

## Accordo distribuzione economica risorse regionali Covid

### NOTA A VERBALE CISL FP integrante l'intesa distribuzione economica risorse Covid per l'Aulss 7 Pedemontana

La scrivente Federazione Sindacale sottoscrive il presente accordo in data 29 settembre 2020, ritenendo apprezzabile l'impegno profuso dall'Amministrazione, nell'ampliare la platea degli aventi diritto collegati a tale complessità emergenziale, a differenza della precedente stesura e nel rispetto dell'interesse legittimo dei lavoratori dell'Ente di percepire la liquidazione delle risorse regionali, messe a disposizione per il periodo di emergenza Covid.

Per quanto sopra esposto si ritiene tale accordo sottoscrivibile dalla Cisl Fp Vicenza.

**CISL FP di Vicenza**

*f.to. Tonelli Elena*

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Tonelli Elena", written in a cursive style.



Ulss 7

Azienda Ulss 7 Pedemontana  
N.0074652 E 05/10/2020



SEGRETERIA TERRITORIALE UIL FPL DI VICENZA

UIL FPL Via S. Quasimodo, 47 – 36100 Vicenza @mail : vicenza@uilfpl.it tel. : 0444. 569973 / fax : 0444. 962819

Vicenza, 30 settembre 2019

ALL' ULSS 7 PEDEMONTANA

## NOTA A VERBALE ACCORDO DEL 29 SETTEMBRE 2020

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEI FONDI CONTRATTUALI 2020, AI SENSI DELL'ART.8 COMMA 5 LETTERA "A" DEL CCNL 21.05.2018, E DESTINAZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI

Considerando che la nostra O.S. nelle varie riunioni aveva chiesto che la destinazione del fondo art.80 "fondo condizioni di lavoro ed incarichi", per quanto riguarda gli incarichi di funzione, fosse di 670.000 € (corrispondente allo speso delle attuali posizioni organizzative e coordinamenti).

Considerato che l'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO prevede una quota pari a 840.000 €.

- Tenuto conto che il fondo art.80 destinato alla remunerazione dello straordinario non ha la dovuta capienza per la remunerazione dello straordinario richiesto e svolto dal personale del comparto;
- Tenuto conto che in questo ultimo periodo è notevolmente aumentata la richiesta di remunerazione dell'istituto della pronta disponibilità, essendo stati attivati vari servizi di pronta disponibilità per l'emergenza Covid-19;
- Tenuto conto del protrarsi dell'emergenza Covid, la quale richiede notevoli risorse per la remunerazione dello straordinario e delle indennità, non essendoci ancora garanzie di un ulteriore rifinanziamento del fondo regionale per l'emergenza Covid;

La UIL FPL non condivide la destinazione di 840.000 € all'istituto Incarichi di Funzione del "fondo condizioni di lavoro ed incarichi" (art.80 CCNL 21.05.2018), come previsto al punto 1) del presente contratto integrativo.

UIL FPL di Vicenza  
Dr. Edoardo Varin



UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Al Signor  
 PRESIDENTE  
 COLLEGIO SINDACALE

Sede U.L.S.S.

**Oggetto:**

- **Ipotesi del c.c.i.a. del 29/09/2020 in materia di individuazione dei progetti per attività di supporto nell'emergenza Covid-19 (attuazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali del Comparto del 20 maggio 2020) per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato e in materia di criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2020 e destinazione delle risorse residue anni precedenti: relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria.**

Si trasmette ai fini del controllo ex art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 di competenza di codesto Collegio sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria:

- copia dell'ipotesi del contratto integrativo aziendale del 29 settembre 2020 in materia di in materia di individuazione dei progetti per attività di supporto nell'emergenza Covid-19 (attuazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali del Comparto del 20 maggio 2020) per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato e in materia di criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2020, e destinazione delle risorse residue anni precedenti: relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.



Il Direttore Amministrativo  
 (Avv. Gianluigi Barausse)

Responsabile del procedimento Direttore UOC Gestione Risorse Umane: dott.ssa Chiara Prevedello (Tel: 0424/885312)  
 Referente per l'oggetto: dott. Cristiano Galizian (Tel: 0445/389239 – e-mail: cristiano.galizian@aulss7.veneto.it)

## 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	29 settembre 2020
Periodo temporale di vigenza	anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. n. 7, delegato dal Commissario;</p> <p>Direttore Servizi Socio Sanitari dell'U.L.S.S. n.7;</p> <p>Direttore UOC Direzione Medica Bassano-Asiago;</p> <p>Direttore UOC Direzione Medica Santorso;</p> <p>Direttore UOC Gestione Risorse Umane;</p> <p>Dirigente della Direzione delle Professioni Sanitarie;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>CGIL FP</p> <p>FP CISL</p> <p>UIL FPL</p> <p>FIALS</p> <p>FSI</p> <p>NURSING UP</p> <p>RSU Aziendale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>CGIL FP</p> <p>FP CISL</p> <p>UIL FPL</p> <p>FSI</p> <p>NURSING UP</p> <p>(Impegno a sottoscrivere dopo plenaria in data 7 ottobre 2020 da parte RSU Aziendale)</p>
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo	Seconda 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 artt.81 e segg. del CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018; criteri di

		ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due predetti fondi per l'anno 2020, ivi compresa la destinazione delle risorse residue ad anni precedenti all'anno 2020 ancora disponibili, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Chiesto con la presente nota
	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. 121 del 30.01.2019, è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021, 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.107 del 29.01.2020 è stato adottato il Piano della Performance 2020-2022.
		Con deliberazione n. 120 del 30.1.2019 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019 – 2021.
		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 2019 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 - Attuazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali del Comparto del 20 maggio 2020 per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19: individuazione progetti attività di supporto**

#### **a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo,**

Con l'ipotesi stipulata in data 29 settembre 2020 le Parti hanno inteso integrare l'accordo del 5 giugno 2020 in materia di remunerazione del personale impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19, già oggetto di certificazione del Collegio Sindacale in data 31.07.2020.

In particolare, le Parti hanno stabilito di riconoscere ad integrazione del precedente accordo e a valere sulle risorse in esso individuate ancora disponibili:

- le progettualità di cui al punto 4, lett. l) dell'accordo del 05.06.2020 da remunerare con quote di premialità di € 600,00 pro capite, relative alle attività di supporto all'emergenza Covid-19 (sanitarie, tecniche o amministrative), che nel periodo dell'emergenza hanno risposto a fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti Covid dedicati, ove sia stato individuato personale dedicato al trattamento di pazienti Covid o sospetti tali, rientrando in questa categoria anche attività amministrative e tecniche riorganizzate in relazione all'emergenza qualora sia stato individuato personale
- un'ulteriore progettualità per il personale del comparto di altri Servizi diversi da quelli ricompresi nei precedenti progetti ma comunque afferenti all'Ospedale e al Territorio che abbia occasionalmente prestato la propria attività presso PMA e Punti Tamponi, al quale viene riconosciuta una quota pro capite di € 120,00.

Le Parti infine, a valere sulle risorse ancora disponibili, hanno stabilito di attribuire al personale già assegnatario dei Progetti valorizzati con l'importo di € 1.200,00 che abbia conseguito quote effettive inferiori a € 600,00 (al fine di evitare una sperequazione rispetto ai dipendenti assegnatari dei Progetti valorizzati con l'importo di € 600,00), una quota integrativa fino a raggiungere l'importo di € 600,00.

Si rammenta che con D.G.R. n.646 del 22 maggio 2020, la Regione del Veneto ha adottato le linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Con tale provvedimento è stato approvato il verbale di intesa sottoscritto il 28 aprile 2020 tra l'Amministrazione regionale e le rappresentanze regionali delle organizzazioni sindacali del Comparto con cui sono state concordate linee di intervento finalizzate al riconoscimento dello straordinario impegno profuso dal predetto personale per far fronte all'emergenza Covid-19 e al ristoro dello stato di disagio conseguente alle condizioni di lavoro e alle misure organizzative adottate per far fronte all'emergenza medesima.

In particolare sono state prefigurate azioni per il riconoscimento delle prestazioni di lavoro straordinario e di specifiche indennità al personale operante in reparti Covid nonché per la realizzazione di progetti legati all'emergenza.

L'Amministrazione regionale ha definito i criteri di riparto tra l'area del Comparto e le aree dirigenziali delle risorse stanziare dall'articolo 1 del DL. 17 marzo 2020 n. 18, convertito nella L. 24 aprile 2020, n. 27 (pari a euro 20.310.880), nonché delle eventuali risorse autorizzate da successive norme di legge statale a favore del personale impegnato nell'emergenza Covid-19 in misura proporzionale al personale complessivamente in servizio presso le Aziende ULSS e Ospedaliere, nelle aree del Comparto e della dirigenza, alla data del 31 Marzo 2020; in data 19 maggio 2020 è stato pubblicato il DL n.34 il quale ha modificato l'art. 1 del DL n. 18/2020.

L'Amministrazione regionale, dando seguito all'impegno sottoscritto con il verbale di intesa del 28 aprile 2020 citato, ha reso disponibili tutti gli ulteriori importi consentiti dalla normativa citata, (pari a euro 40.621.760, al lordo degli oneri riflessi).

Si ricorda che le risorse assegnate all'Azienda ULSS 7 per l'anno 2020 e del riparto tra i fondi risultano quelle di seguito riportate:

<i>Ripartizione Risorse da pers. in servizio</i>	<i>Ripartizione Risorse da ricoveri</i>	<b>Importo Complessivo</b>	<b>a Fondo condizioni di lavoro e incarichi</b>	<b>a Fondo premialità e fasce</b>
€ 1.914.575	€ 653.040	€ 2.567.615	€ 855.872	€ 1.711.744

Le Parti con il precedente accordo del 5 giugno 2020 avevano stabilito che in applicazione dei "Criteri per il riconoscimento di progetti specifici legati all'emergenza Covid-19" è definita una maggiorazione della produttività da destinare al personale impegnato nelle attività correlate all'emergenza individuato attraverso specifici progetti e secondo la disciplina dettagliata nell'Ipotesi di accordo.

In particolare, i progetti sono collegati a obiettivi straordinari di performance organizzativa e alle modifiche dei modelli organizzativi intervenuti ai quali partecipano e contribuiscono in egual modo tutti i dipendenti delle strutture e servizi interessati, condividendone i risultati; il Responsabile del Servizio attesta il raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico, con l'indicazione dei nominativi del personale partecipante al progetto e la valutazione positiva del dirigente in merito al raggiungimento dell'obiettivo medesimo. I progetti dovranno essere graduati a livello aziendale in funzione del diverso grado di intensità di impegno richiesto al personale.

L'Ipotesi di accordo fissava l'importo di max euro 1.200 agli operatori del ruolo sanitario e del ruolo tecnico (elevabile fino al 20% per il personale con incarichi di coordinamento) direttamente coinvolti nell'assistenza di pazienti Covid come identificati nei progetti e operanti nei servizi individuati.

Le progettualità relative ad altri dipendenti comunque impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività di supporto (sanitarie, tecniche o amministrative), sono state individuate con l'accordo oggetto della presente Relazione.

La corresponsione degli importi relativi alle progettualità remunerate con euro 1.200 è già avvenuta, previa verifica positiva dell'OIV aziendale con il mese di luglio 2020; entro il mese di ottobre 2020 la corresponsione delle altre progettualità.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

- € 855.872 stanziati dalla Regione del Veneto con DGR 646/2020 sono già stati destinati alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario e per la corresponsione delle indennità di spettanza del personale coinvolto nell'emergenza;
- Le risorse che residuano dopo il pagamento delle progettualità individuate con l'accordo del 5 giugno 2020 a valere sui € 1.711.744 stanziati dalla Regione del Veneto con DGR 646/2020, pari a € 433.120, finanziano i progetti descritti nell'Ipotesi di accordo per erogare i premi correlati alla performance individuale dei dipendenti che realizzano i progetti.

**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 il Responsabile del Servizio attesta il raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico, con l'indicazione dei nominativi del personale partecipante al progetto e la valutazione positiva del dirigente in merito al raggiungimento dell'obiettivo medesimo. Inoltre la corresponsione del riconoscimento economico è condizionato alla validazione dei progetti da parte dell'OIV.

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

Parte non pertinente

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

I premi incentivanti sono corrisposti al personale in funzione al raggiungimento dei risultati della struttura e della scheda di valutazione.

**B - Criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2020, 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,**

Le parti hanno destinato a valere sul fondo ex art.80 CCNL 21.05.2018 "condizioni di lavoro e incarichi" l'importo di € 840.037 per finanziare a decorrere dall'anno 2020 le indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art.20 CCNL 21.05.2018.

Hanno inoltre destinato a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premieria e fasce":

a) l'importo di € 4.034.000 per finanziare la premieria 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 € 5.860.733 per finanziare l'istituto delle fasce retributive, avviando per la parte non già attribuita la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2020 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri già adottati per l'anno 2019 e che vengono di seguito indicati con aggiornamento dei riferimenti temporali ivi previsti:

**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 01/01/2020;
- b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- c) anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2019 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana;
- d) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2019 (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 01/01/2020;
  - i dipendenti che nel corso degli anni 2017-2018 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
  - i dipendenti che nel corso degli anni 2017-2018-2019 abbiano avuto almeno una valutazione individuale negativa.

**2a. 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:

• 4,5 pt per anno per le fasce 0, fino ad un massimo di 75 pt

• 4,0 pt per anno per le fasce 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 2017-2019, 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.

I risultati raggiunti sono valutati per max 40 punti sulla base della media del punteggio risultante dalle schede di valutazione individuali per gli anni 2017 e 2019; il predetto punteggio è convertito proporzionalmente in venticinquesimi al fine di ottenere - considerato il differente sistema di valutazione in vigore per l'anno 2017 tra ex Ulss 3 ed ex Ulss 4 - risultati tra loro omogenei, con arrotondamento al centesimo, così come di seguito specificati:

- se il terzo decimale è minore o uguale a 4 si procede all'arrotondamento al centesimo per difetto;

- se il terzo decimale è uguale o superiore a 5 si procede all'arrotondamento per eccesso.

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 - verranno valorizzati per 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 infine che la destinazione delle risorse residue accertate per € 161.800, e quelle ulteriori a valere per l'anno 2019 stimate in € 73.260: esse confluiscono integralmente nel Fondo "premierità e fasce" - anno 2020 così da sommarsi alle risorse stabili per essere quindi destinate:

a) per € 90.000,00 alla progettualità aziendale "Chiamata in servizio";

b) le restanti risorse a 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 la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il CCIA del 19.10.2019.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

- € 840.037,07 a valere sul fondo ex art.80 CCNL 21.05.2018 “condizioni di lavoro e incarichi” per finanziare a decorrere dall'anno 2020 le indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art.20 CCNL 21.05.2018;
- € 4.034.000,00 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;
- € 5.860.732,58 a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 “premialità e fasce” per finanziare l'istituto delle fasce retributive;
- 235.060 totale residui 2018-2019 destinati all'anno 2020 per finanziare Progetto “Chiamate in servizio” e la maggiorazione del premio al 30% dei dipendenti.

**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 progetto “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.

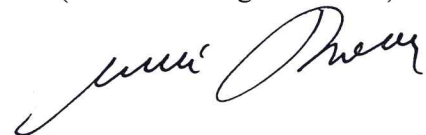
**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali**

Le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 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 31/12/2019.

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

I premi incentivanti sono corrisposti al personale in funzione al raggiungimento dei risultati della struttura e della scheda di valutazione.

Il Direttore Amministrativo  
(Avv. Gianluigi Barausse)





## Relazione Tecnico Finanziaria

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

Con l'ipotesi di accordo del 29/09/2020 le Parti hanno inteso:

- integrare l'accordo del 5 giugno 2020 in materia di remunerazione del personale impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19, già oggetto di certificazione del Collegio Sindacale in data 31.07.2020;
- definire i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2020, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anni precedenti, per la definizione delle quote da attribuire per il finanziamento:
  - delle indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art.20 CCNL 21.05.2018;
  - della premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale, secondo i criteri e la metodologia già adottati per l'anno 2019;
  - delle fasce retributive, avviando per la parte non già attribuita la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2020 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente.

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

### ANNO 2020

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

##### Anno 2020 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi

##### Risorse storiche consolidate

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

Art. 80 C.2 lett a)	risorse ex Fondo Straordinario/disagio	5.498.809,58
Art. 80 C.2 lett b1)	risorse destinate a indennità titolari PO e coordinamento	801.276,13
Art. 80 C.2 lett b2)	risorse destinate a ex Indenn.di qualif prof.	2.250.351,69
Art. 80 C.2 lett b3)	risorse destinate al Indenn. Prof. Specif.	733.318,91

##### - **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 anno precedente (2019) € **75.833,160**

**Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità** € **9.670.900,47**

## Anno 2020 – Fondo premialità e fasce

### Risorse storiche consolidate

- <b>Importo consolidato al 31/12/2017 (art. 81 CCNL 2016-2018)</b>	€	<b>9.846.326,56</b>
Art. 81 C.2 lett a) risorse destinate alle fasce retributive		6.091.621,62
Art. 81 C.2 lett b) risorse stabili ex Fondo Produttività		3.754.704,94
- <b>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl</b>		
INCREMENTI CCNL 2016-2018 (ART. 81 c.3 lett. a):	€	<b>231.740,60</b>
- <b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	€	-
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	€	<b>10.078.067,16</b>

### III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

#### Anno 2020 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi

Risorse stanziare per Emergenza Covid-19, DGRV 646 del 22/05/2020	€	<b>855.872,00</b>
---	---	-------------------

#### Anno 2020 – Fondo premialità e fasce

Trattasi di risorse destinate ad incrementare le risorse variabili del Fondo premialità:

-RIA- rateo personale cessato anno precedente Art. 81 C.4 lett e) anno 2019	€	<b>24.986,96</b>
-Risorse stanziare per Emergenza Covid-19, DGRV 646 del 22/05/2020	€	<b>1.711.744,00</b>
-Risorse residue ex ulss3 e aulss 7 anno 2018-2019	€	<b>235.060,00</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	€	<b>1.971.790,96</b>

Tra le risorse variabili non si rappresentano le risorse del piano di Piano di razionalizzazione, in precedenza indicate, in quanto con l'anno 2019 si è concluso il triennio di riferimento dei protocolli d'intesa siglati a livello regionale con le OO.SS del comparto e della dirigenza che prevedono la destinazione di risorse effettivamente risparmiate alla contrattazione integrativa.

La R.I.A. del personale cessato, per effetto dei limiti alla spesa del D. Lgs. n. 75/2017, viene contestualmente riportata nella sezione "decurtazioni del fondo" in quanto non vi può essere per il 2020 consolidamento a Fondo art. 80 CCNL 21/5/2018 dei risparmi della R.I.A. dei cessati anno 2019 e non vi può essere altresì incremento per il 2020 del Fondo art. 81 CCNL 21/5/2018 dei risparmi dei ratei della R.I.A. dei cessati anno 2019.

Le risorse assegnate con D.G.R. n.646 del 22 maggio 2020 all'Azienda ULSS 7 per l'anno 2020, pari ad € 2.567.615, risultano ripartite tra il fondo condizioni lavoro e incarichi e il fondo premialità e fasce (€ 855.872 destinati alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario e per la corresponsione delle indennità di spettanza del personale coinvolto nell'emergenza e al pagamento delle progettualità € 1.711.744)

Le risorse residue da ex ULSS 3 per € 161.800 e ulteriori risorse a valere per l'anno 2019 stimate in € 73.260.

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

Trattasi:

- di risorse trasferite ad Azienda Zero a seguito dell'attuazione della riforma del Servizio Sanitario Regionale che ha portato ad una graduale riduzione dei fondi contrattuali del personale del comparto (e dirigente), secondo gli accordi ex art. 47 L. n. 428/1990. L'importo evidenziato coincide con l'importo massimo di riduzione previsto per i fondi del personale del comparto.

- del valore della R.I.A. del personale cessato, soggetta ai limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Descrizione	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Fondo premialità e fasce	Riepilogo valori
<b>ANNO 2020</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità – (Punto III.1.1-Sezione I)	€ 9.670.900,47	10.078.067,16	19.748.967,63
Trasferimento Risorse ad Azienda Zero, ex art. 47 L. n. 428/1990		- 183.648,81	- 183.648,81
Art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 – limite 2016 – azzeramento consolidamento RIA	-75.833,16		-75.833,16
<b>Totale</b>	<b>9.595.067,31</b>	<b>9.894.418,35</b>	<b>19.489.485,66</b>
Art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 – limite 2016 – azzeramento rateo RIA – risorse variabili		-24.986,96	-24.986,96
<b>Totale</b>	<b>9.595.067,31</b>	<b>9.869.431,39</b>	<b>19.464.498,70</b>

*Art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017: limite risorse 2016 € 19.130.083,52 – rispettato al netto degli incrementi contrattuali e delle risorse regionali stanziato per far fronte all'emergenza Covid-19*

### 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:

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto decurtazioni** € 19.489.485,66
  - € 9.670.900,47-75.833,16
  - € 10.078.067,16-183.648,81€
- Totale risorse variabili al netto decurtazioni** € 2.802.676,00
  - € 855.872,00
  - € 1.711.744,00
  - € 235.060,00
  - € +/-24,986.96
- Totale Fondo sottoposto a certificazione** € 22.292.161,66

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

parte non pertinente

### III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### 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 correlate a voci retributive che non possono essere oggetto di negoziazione per la loro natura obbligatoria.

Anno 2020:

<b>ANNO 2020- FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b>	<b>ULSS 7</b>
<b>RISORSE DEL FONDO</b>	<b>10.450.393,31</b>
STRAORDINARIO	1.716.021,97
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	4.796.794,09
INDENNITA' TITOLARI PO / COORDINAMENTI	840.037,07
Ex INDENN. QUALIF. PROF.	2.327.378,04
INDENN. PROF. SPECIF.	770.708,14
<b>TOTALE</b>	<b>10.450.939,31</b>
<b>ANNO 2020 - FONDO PREMIALITA' E FASCE</b>	<b>ULSS 7</b>
<b>RISORSE DEL FONDO</b>	<b>11.841.536,58</b>
FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	5.860.732,58
PREMIALITA' performance organizzativa e individuale	4.034.000,00
PREMIALITA' Progetti Emergenza Covid -19	1.711.744,00
<b>TOTALE</b>	<b>11.606.476,58</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE</b>	<b>22.292.475,89</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>22.057.415,89</b>
<b>RISORE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>235.060,00</b>

*Fascia retributiva superiore:* con l'accordo sottoscritto in data 29/09/2020 le parti hanno stabilito di destinare € 5.860.732,58 al finanziamento dell'istituto delle fasce retributive, avviando contestualmente la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2020, 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 29/09/2020 le parti hanno altresì stabilito di destinare al presente istituto risorse stabili per € 4.034.000,00.

*Indennità Po / Coordinamenti:* con il medesimo accordo le parti stabiliscono di destinare l'importo di € 840.037,07 per finanziare a decorrere dall'anno 2020 le 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,

*Straordinario:* voce del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" secondo la quota di risorse destinata al lavoro straordinario determinata dall'Azienda 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.

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

Con l'ipotesi di accordo del 29/09/2020 le Parti hanno destinato:

-a valere sul fondo ex art.80 CCNL 21.05.2018 "condizioni di lavoro e incarichi" l'importo di € 840.037 per finanziare a decorrere dall'anno 2020 le indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art.20 CCNL 21.05.2018.

- a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce":

a) l'importo di € 4.034.000 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 € 5.860.733 per finanziare l'istituto delle fasce retributive, avviando per la parte non già attribuita la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2020 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri già adottati per l'anno 2019 e che vengono di seguito indicati con aggiornamento dei riferimenti temporali ivi previsti

c) risorse residue 2018-2019 per € 235.060 al Fondo "premierità e fasce" - anno 2020 così da sommarsi alle risorse stabili per essere quindi destinate:

1) per € 90.000,00 alla progettualità aziendale "Chiamata in servizio";

2) le restanti risorse pari a € 145.060 a 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 la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il CCIA del 19.10.2019.

Con il medesimo accordo le parti hanno inteso integrare l'accordo del 5 giugno 2020 in materia di remunerazione del personale impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19, già oggetto di certificazione del Collegio Sindacale in data 31.07.2020.

In particolare, le Parti hanno stabilito di riconoscere ad integrazione del precedente accordo e a valere sulle risorse in esso individuate ancora disponibili:

- le progettualità di cui al punto 4, lett. l) dell'accordo del 05.06.2020 da remunerare con quote di premierità di € 600,00 pro capite, relative alle attività di supporto all'emergenza Covid-19 (sanitarie, tecniche o amministrative), che nel periodo dell'emergenza hanno risposto a fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti Covid dedicati, ove sia stato individuato personale dedicato al trattamento di pazienti Covid o sospetti tali, rientrando in questa categoria anche attività amministrative e tecniche riorganizzatesi in relazione all'emergenza qualora sia stato individuato personale

- un'ulteriore progettualità per il personale del comparto di altri Servizi diversi da quelli ricompresi nei precedenti progetti ma comunque afferenti all'Ospedale e al Territorio che abbia occasionalmente prestato la propria attività presso PMA e Punti Tamponi, al quale viene riconosciuta una quota pro capite di € 120,00.

Le Parti infine, a valere sulle risorse ancora disponibili, hanno stabilito di attribuire al personale già assegnatario dei Progetti valorizzati con l'importo di € 1.200,00 che abbia conseguito quote effettive inferiori a € 600,00 (al fine di evitare una sperequazione rispetto ai dipendenti assegnatari dei Progetti valorizzati con l'importo di € 600,00), una quota integrativa fino a raggiungere l'importo di € 600,00, nel rispetto dei criteri già descritti nell'accordo del 05.06.2020.

Le risorse assegnate con D.G.R. n. 646 del 22 maggio 2020 all'Azienda ULSS 7 per l'anno 2020, pari ad € 2.567.615 risultano ripartite come segue:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi € 855.872: tali risorse sono già state destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario e per la corresponsione delle indennità di spettanza del personale coinvolto nell'emergenza;

Fondo premialità e fasce € 1.711.744: le risorse che residuano dopo il pagamento delle progettualità individuate con l'accordo del 5 giugno 2020 pari a € 433.120, finanziano i progetti descritti nell'Ipotesi di accordo per erogare i premi correlati alla performance individuale dei dipendenti che realizzano i progetti.

### 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 o non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 22.057.415,89
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 235.060,00
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 22.057.415,89

### 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

In questa sezione di seguito la specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre 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 (fasce, produttività e indennità, ecc.) 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 attribuito secondo i criteri e la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il CCIA del 19.10.2019. L'attribuzione delle progettualità avviene a seguito di attestazione del Responsabile del Servizio del raggiungimento. Inoltre la corresponsione del riconoscimento economico è condizionato alla validazione dei progetti 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 2020, per la parte non già attribuita, in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri già adottati per l'anno 2019 e aggiornati come riportati in accordo.

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

#### Anno 2020

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 19.489.485,66
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 2.802.676,00
- *per € 855.872 risorse emergenza Covid-19 DGR 646/2020 F.do condiz. lavoro e incarichi	
- *per € 1.711.744 risorse emergenza Covid-19 DGR 646/2020 F.do premialità	
- per € 235.060 risorse residue	
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione,</b>	<b>€ 22.367.161,26</b>

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 22.057.4154,89
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 235.060,00
- *per € 90.000 progetto "Chiamate in Servizio"	
- *per € € 145.060 attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018	
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 22.292.475,89</b>

\*Risorse emergenza Covid-19 DGR 646/2020 precedentemente certificate con verbale n. 8 del 31.07.2020

Confronto con anno immediatamente precedente a quelli oggetto di contrattazione

#### Anno 2019

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 19.439.605,27
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione risorse stimate Piano Razionalizzazione 2019	€ 178.672,00
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione,</b>	<b>€ 19.618.277,27</b>

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 19.263.605,27
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 354.672,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ --
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 19.618.277,27</b>

*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 programmatoria della gestione**

I costi del personale imputati al Bilancio di Previsione 2020, 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 della stima del totale del costo del personale (con riferimento anche al piano assunzioni) comprensivo delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi 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 di competenza, in occasione dei CEPA trimestrali. Pertanto il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione 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.

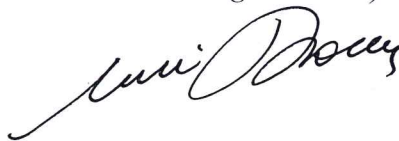
**III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

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 settembre 2020.

**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 2020, sono state aggiornate le previsioni di costo del personale nel 3° CEPA 2020, che verrà formalizzato entro il 9 ottobre c.m., che comprendono le risorse accessorie del personale del comparto, oltre ai relativi oneri previdenziali. Le risorse residue, anni 2018-2019, destinate con il presente accordo e non ancora liquidate, sono rilevate in Bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti", anno 2019 e precedenti 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  
(Avv. Gianluigi Barausse)





## VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 29 settembre 2020 alle ore 09.00 presso la sala 50 posti sita al piano -1 del Presidio Ospedaliero di Bassano, via dei Lotti n.40 di Bassano del Grappa, a prosecuzione della trattativa iniziata in data 17 settembre 2020 convocata con nota n. prot n.66677 del 04.09.2020, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area Comparto, per la trattazione dei seguenti argomenti:

- Ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale in materia di attuazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali del Comparto del 20 maggio 2020 per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19: individuazione progetti attività di supporto;
- 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 2020, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, e destinazione delle risorse residue anni precedenti;
- Schema di regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art.113 del D.Lgs.50/2016 "Codice dei Contratti Pubblici";
- Varie ed eventuali.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	X
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà Servizi Socio Sanitari dott. Pipetto	X
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	X
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	X
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore Distretto n1 dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto n.2 dr.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	X
Dirigente Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo	X
<b>per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	
per la CISL FP Elena Tonelli	X
per la UIL FPL Edoardo Vanin	X
per la CGIL FP Lara Donati	X
per la FSI USAE Rosolino-Russelli Colucci Francesco	
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini e Russo Michele	X
per RSU:	
Il Coordinatore Mauro Ferracin Elio Sartori	X

Sono altresì presenti per RSU: Gheno Oscar, Deboni Maurizio, Campena Paolo -  
 E' presente anche il dott. Cristiano Galizian dell'UOC Gestione Risorse Umane. Al termine della discussione le parti sottoscrivono i seguenti accordi.



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL VERBALE DI CONFRONTO TRA L'AMMINISTRAZIONE REGIONALE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO DEL 20 MAGGIO 2020 PER LA REMUNERAZIONE DELLE PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE IMPEGNATO NELL'EMERGENZA COVID-19: INDIVIDUAZIONE PROGETTI ATTIVITA' DI SUPPORTO EMERGENZA COVID-19.

*[Handwritten signatures]*  
Della  
Della  
Della  
Della

*[Handwritten signature]*

2

## LE PARTI

- **PREMESSO** che con l'Ipotesi di CCIA del 05.06.2020 in materia di attuazione del verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali del Comparto del 20 maggio 2020 per la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale impegnato nell'emergenza Covid-19 (di cui il Collegio Sindacale ha già attestato la compatibilità normativa ed economica in data 31.07.2020) le parti hanno concordato l'applicazione in ambito Azienda ULSS 7 Pedemontana delle linee di indirizzo adottate dalla Regione del Veneto con D.G.R. n.646 del 22 maggio 2020;

- **RICORDATO** che al punto 4, lett. l) del predetto CCIA le parti hanno concordato di individuare - con apposito successivo accordo a livello aziendale - le progettualità relative ad altri dipendenti, diversi da quelli coinvolti in prima applicazione, comunque impegnati in attività connesse all'emergenza Covid-19 attraverso attività di supporto (sanitarie, tecniche o amministrative), che nel periodo dell'emergenza hanno risposto a fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti Covid dedicati, ove sia stato individuato personale dedicato al trattamento di pazienti Covid o sospetti tali, rientrando in questa categoria anche attività amministrative e tecniche riorganizzatesi in relazione all'emergenza qualora sia stato individuato personale destinato alla realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza;

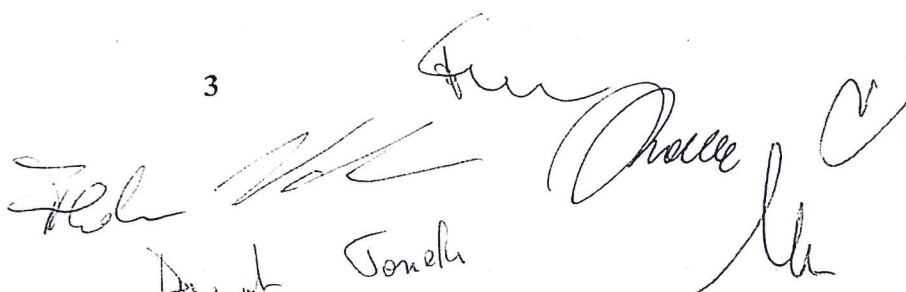
## CONCORDANO

1) di stabilire che le progettualità di cui al punto 4, lett. l) dell'accordo del 05.06.2020 sono così individuate:

### PROGETTI ATTIVITA' DI SUPPORTO EMERGENZA COVID-19

(Periodo: 21/02/2020 – 31/05/2020)

1. Ospedale di Bassano del Grappa - Attività organizzativa, gestionale, assistenziale e di accoglienza nelle UU.OO. che hanno svolto attività di supporto nell'emergenza Covid-19; Unità Operative coinvolte: Medicina Interna, Pneumologia, Geriatria, DH Oncologia, Ostetricia Bassano, Laboratorio Analisi, Direzione Professioni Sanitarie, Direzione Medica Ospedaliera;
2. Ospedale di Santorso - Attività organizzativa, gestionale, assistenziale e di accoglienza nelle UU.OO. che hanno svolto attività di supporto nell'emergenza Covid-19 e coordinatori infermieristici che hanno svolto attività di supporto organizzativo per i reparti Covid; Unità Operative coinvolte: Medicina BI, Cardiologia BI, Neurologia BI, UCIC, DH Oncologico, Day Service, Laboratorio Analisi, Direzione Medica Ospedaliera;
3. Distretti 1-2 e Dipartimento di Prevenzione - Attività organizzativa, gestionale, assistenziale e di accoglienza nelle UU.OO. che hanno svolto attività di supporto nell'emergenza Covid-19 e coordinatori infermieristici che hanno svolto attività di supporto organizzativo per i reparti Covid; Unità Operative



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'F. Chelle' and 'D. Jones'.

coinvolte: ADI DI, ADI D2 Thiene Schio. COT. Cure Palliative. Dimissioni Protette. Dipartimento di Prevenzione DI. Dipartimento di Prevenzione D2.

4. Servizi Tecnici e Amministrativi - Attività straordinarie di approvvigionamento beni, servizi e attrezzature: adeguamenti strutturali e revisione percorsi ospedalieri e territoriali: elaborazione urgente dati e rendicontazioni. gestione adempimenti nuove assunzioni e istituti correlati, spostamenti del personale. infortuni INAIL. supporto operativo inerenti tutti i processi e le attività correlati all'emergenza; Unità Operative coinvolte: Provveditorato, Servizi Tecnici e Patrimoniali, Controllo di gestione, Bilancio e Contabilità, Sistemi Informativi, Innovazione e Sviluppo, Internal Auditing, Segreterie Direzione, Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Direzione Amm.va Ospedaliera, Direzione Amm.va Territoriale.

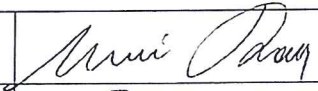


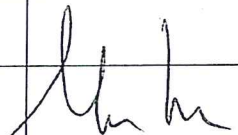
- 2) di individuare altresì a valere sulle risorse ancora disponibili di cui all'accordo del 05.06.2020 un'ulteriore progettualità come di seguito sintetizzata:

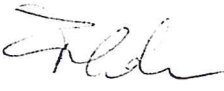

Ospedali/ Territorio - Personale del comparto di altri Servizi che ha occasionalmente prestato la propria attività presso PMA e Punti Tamponi: Dialisi BA, Cardiologia BA, UCIC BA, Emodinamica, Neurologia BA, Gastroenterologia BA, Endoscopia BA-SA, DH Medico BA, Pediatria BA-SA, Chirurgia+CH Vascolare BA-SA, Ortopedia BA-SA, Chirurgia Specialistica BA-SA, Centrale di Sterilizzazione BA-SA, Immunotrasfusionale BA-SA, Anatomia Patologica BA-SA, Psichiatria D1-D2, CSM D1-D2, SERD D1-D2.

Al personale che ha collaborato al predetto progetto, che sia stato in servizio almeno per almeno il 20%del periodo temporale considerato, viene riconosciuta una quota pro capite di € 120,00.

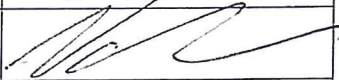
- 3) di attribuire infine al personale già assegnatario dei Progetti valorizzati con l'importo di € 1.200,00 che abbia conseguito quote effettive inferiori a € 600,00 (al fine di evitare una sperequazione rispetto ai dipendenti assegnatari dei Progetti valorizzati con l'importo di € 600,00), una quota integrativa fino a raggiungere l'importo di € 600,00.




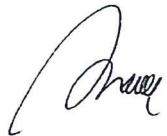

Letto approvato e sottoscritto

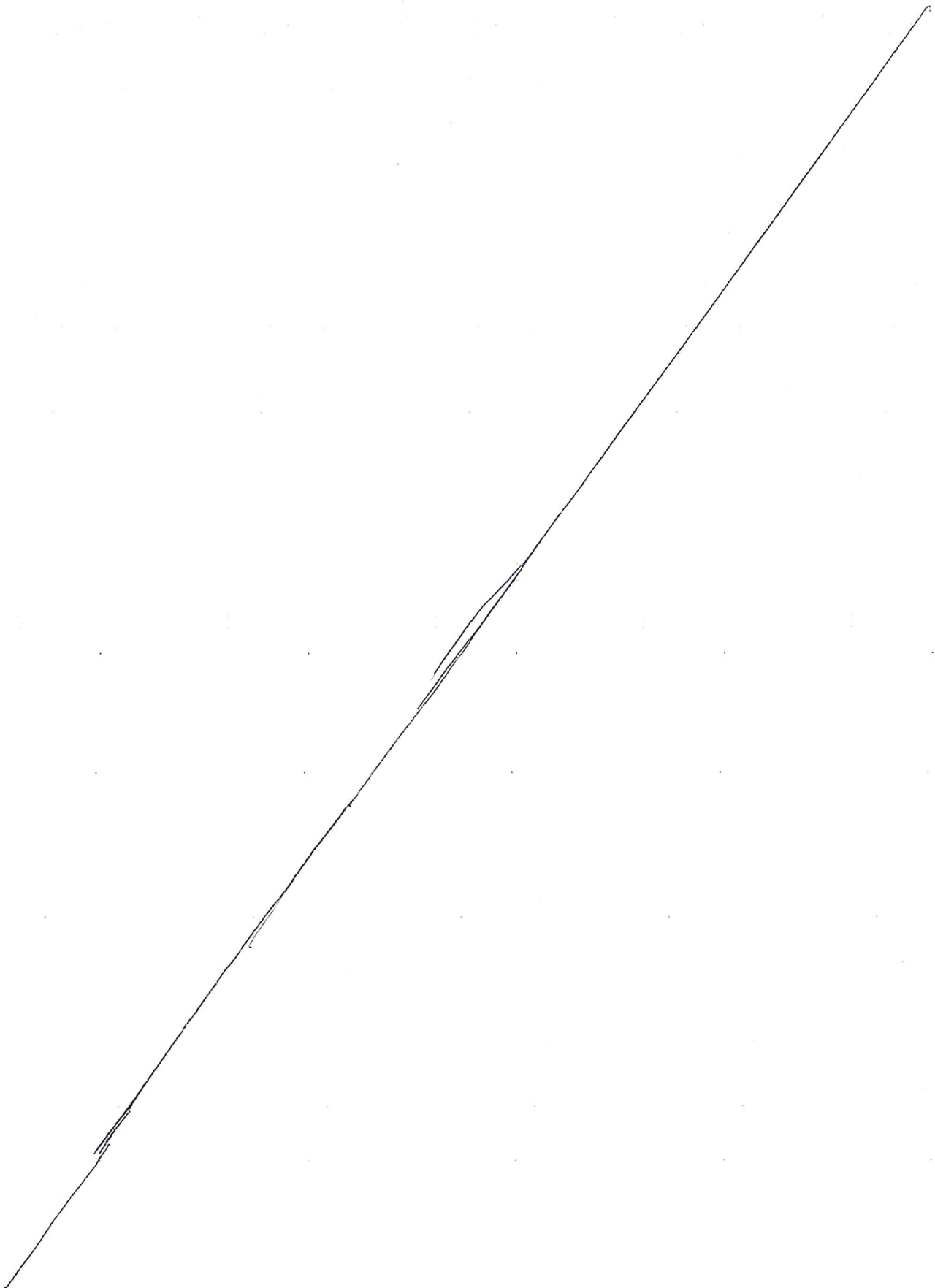
Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	
Direttore Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore Distretto n. 1 dr.ssa Francesca Busa	

 4    
 Tano li

Direttore Distretto n. 2 dr.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
Dirigente UOC Direzione Professioni Sanitarie dr.ssa Marilena Galeazzo	

<b>Per la parte sindacale, i sigg.:</b>	
per la CISL FP sig.ra Tonelli Elena	Tonelli Elena
per la FP CGIL sig.ra Donati Lara	Donati
per la UIL sig. Edoardo Vanin	
per il NURSING UP sig. Guerrino Silvestrini	Guerrino Silvestrini
Per la FSI sig. Russelli Rosolino	Russelli Rosolino
per la RSU Il Coordinatore Mauro Ferracin	Mauro Ferracin



REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

*[Handwritten signatures and initials]*

## LE PARTI

- **PREMESSO** che con deliberazione n.1100 del 27.08.2020 sono stati costituiti 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.
- **INTESO**, ai sensi dell'art.8 comma 5 lett. a) del CCNL 21.05.2018, stabilire i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due predetti fondi per l'anno 2020, e stabilire altresì la destinazione delle risorse residue ad anni precedenti all'anno 2020 ancora disponibili per la contrattazione e accertate ad tutt'oggi pari a € 161.800,39, oltre a quelle derivanti a valere per l'anno 2019 stimate in € 73.260,21.

## CONCORDANO

1. di destinare a valere sul fondo ex art.80 CCNL 21.05.2018 "condizioni di lavoro e incarichi" l'importo di € **840.037,07** per finanziare a decorrere dall'anno 2020 le indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art.20 CCNL 21.05.2018;
2. di prendere atto che - avviandosi in corso d'anno le procedure per l'affidamento degli incarichi di funzione - quanto non utilizzato delle risorse stanziato per l'anno 2020 di cui al precedente punto 1. verrà destinato agli altri istituti previsti dal fondo condizioni di lavoro e incarichi (straordinario e indennità condizioni di lavoro);
3. di destinare a valere sul fondo ex art.81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce":
  - a) l'importo di € **4.034.000,00** 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 € **5.860.732,58** per finanziare l'istituto delle fasce retributive, avviando per la parte non già attribuita la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2020 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri già adottati per l'anno 2019 e che vengono di seguito indicati con aggiornamento dei riferimenti temporali ivi previsti:

### 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 01/01/2020;
- b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2019 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana;
- d) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2019 (ar.3 co.1 CCNL 10/04/2008);

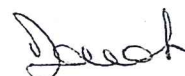
SONO ESCLUSI:



8



Torh



- 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 01/01/2020;
- i dipendenti che nel corso degli anni 2018-2019 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
- i dipendenti che nel corso degli anni 2017-2018-2019 abbiano avuto almeno una valutazione individuale negativa.

2a. 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:
  - 4,5 pt per anno per le fasce 0, fino ad un massimo di 75 pt
  - 4,0 pt per anno per le fasce 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 2017-2019, 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.

I risultati raggiunti sono valutati per max 25 punti sulla base della media del punteggio risultante dalle schede di valutazione individuali per gli anni 2017 e 2019; il predetto punteggio è convertito proporzionalmente in venticinquesimi al fine di ottenere - considerato il differente sistema di valutazione in vigore per l'anno 2017 tra ex Ulss 3 ed ex Ulss 4 - risultati tra loro omogenei, con arrotondamento al centesimo, così come di seguito specificati:

- se il terzo decimale è minore o uguale a 4 si procede all'arrotondamento al centesimo per difetto;
- se il terzo decimale è uguale o superiore a 5 si procede all'arrotondamento per eccesso.

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 - verranno valorizzati per ciascun dipendente con il punteggio massimo attribuibile.

9  
Torch

Deval

2

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

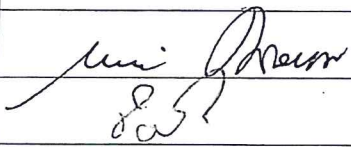

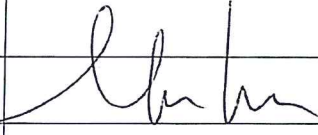
Tale graduatoria, da considerare provvisoria, verrà pubblicata per consentire ai dipendenti la verifica dei propri dati e l'eventuale richiesta, da avanzare entro 15 giorni dalla pubblicazione, di aggiornamento dei medesimi. Esaminate le richieste pervenute, si procederà all'adozione della graduatoria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

3. di stabilire che le risorse residue accertate per € 161.800,39, e quelle ulteriori a valere per l'anno 2019 stimate in € 73.260,21, confluiscono integralmente nel Fondo "premieria e fasce"- anno 2020 così da sommarsi alle risorse stabili per essere quindi destinate:

a) per € 90.000,00 alla progettualità aziendale "Chiamata in servizio";

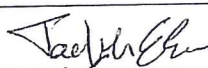
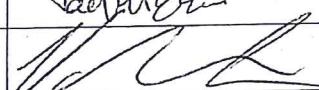
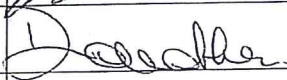
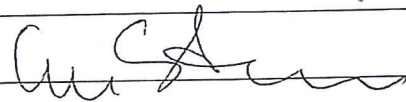
b) le restanti risorse a finanziare l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018, con attribuzione della maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale fino al massimo del 30% dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto, secondo i criteri e la metodologia già adottati per l'anno 2019 con il CCIA del 19.10.2019;




**Letto, approvato e sottoscritto**

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Liviano Vianello	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	
Direttore Distretto n. 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto n. 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
Dirigente delle professioni sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	

per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la CISL FP Elena Tonelli	
per la UIL FPL Edoardo Vanin <i>Vedi nota a verbale del 30/09/2020</i>	 5/10/2020
per la CGIL FP Donati Lara	
per la FSI USAE Russelli-Rosolino - Colucci Francesco	
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini	
per RSU:	
Coordinatore Mauro Ferracin	





SEGRETERIA TERRITORIALE UIL FPL DI VICENZA

UIL FPL Via S. Quasimodo, 47 – 36100 Vicenza @mail : vicenza@uilfpl.it tel. : 0444. 569973 / fax : 0444. 962819

Vicenza, 30 settembre 2019

ALL' ULSS 7 PEDEMONTANA

## NOTA A VERBALE ACCORDO DEL 29 SETTEMBRE 2020

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEI FONDI CONTRATTUALI 2020, AI SENSI DELL'ART.8 COMMA 5 LETTERA "A" DEL CCNL 21.05.2018, E DESTINAZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI

Considerando che la nostra O.S. nelle varie riunioni aveva chiesto che la destinazione del fondo art.80 "fondo condizioni di lavoro ed incarichi", per quanto riguarda gli incarichi di funzione, fosse di 670.000 € (corrispondente allo speso delle attuali posizioni organizzative e coordinamenti).

Considerato che l'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO prevede una quota pari a 840.000 €.

- Tenuto conto che il fondo art.80 destinato alla remunerazione dello straordinario non ha la dovuta capienza per la remunerazione dello straordinario richiesto e svolto dal personale del comparto;
- Tenuto conto che in questo ultimo periodo è notevolmente aumentata la richiesta di remunerazione dell'istituto della pronta disponibilità, essendo stati attivati vari servizi di pronta disponibilità per l'emergenza Covid-19;
- Tenuto conto del protrarsi dell'emergenza Covid, la quale richiede notevoli risorse per la remunerazione dello straordinario e delle indennità, non essendoci ancora garanzie di un ulteriore rifinanziamento del fondo regionale per l'emergenza Covid;

La UIL FPL non condivide la destinazione di 840.000 € all'istituto Incarichi di Funzione del "fondo condizioni di lavoro ed incarichi" (art.80 CCNL 21.05.2018), come previsto al punto 1) del presente contratto integrativo.

UIL FPL di Vicenza  
Dr. Edoardo Varin



## 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 21/10/2020*

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 **COMMISSARIO**

N. 1363 del 21/10/2020

---