

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 2395 DEL 30/12/2024

DELIBERAZIONE  
del

## ***DIRETTORE GENERALE***

Nominato con D.P.G.R. n. 13 del 26/02/2024

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DELL'11 DICEMBRE 2024 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2024, AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 5, LETT A) DEL C.C.N.L. 02.11.2022, E DESTINAZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI".

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

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

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE  
Anno Proposta: 2024 Numero Proposta: 2425/24

*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 Sara Baldassin*

---

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

Premesso che.

- in data 09/10/2024 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti"*;
- in data 13/11/2024, con nota prot. nr. 101565/2024, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 02/11/2022 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 10 del 2024, 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 11/12/2024, le parti hanno provveduto alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti"*.

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14/03/2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;

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

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti"*, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento, parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL DIRETTORE GENERALE

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

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

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

#### DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *“Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti”*, sottoscritto in via definitiva in data 11/12/2024 con le OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
4. di dare mandato alla U.O.C. Gestione Risorse Umane:
  - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. del personale Comparto Sanità e la RSU;
  - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
  - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA  
(Sottoscrizione in via definitiva)

Il giorno 11 dicembre 2024, alle ore 15.00, presso l'Aula Informatica, piano 1 del P.O. Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 109240 del 06/12/2024, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti", siglato in ipotesi il 09/10/2024, preso atto che il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (verbale n. 10/2024), procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

<b>Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:</b>	<b>presenti</b>
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
<b>Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	<b>presenti</b>
per CISL FP Elena Tonelli	
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin	
per FIALS Giovanni Crestani	
per RSU - il Coordinatore Salvatore Del Colle	



7

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DEI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2024, AI SENSI DELL'ART.9, COMMA 5, LETT. A) DEL C.C.N.L. 02.11.2022, E DESTINAZIONE DELLE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI.

*Scud*  
*Sp*  
*Stu*  
*Sp*  
*Sp*  
*Sp*  
*Sp*  
*Sp*

## LE PARTI

**PREMESSO** che:

- con deliberazioni n. 707 del 18/04/2024 e n. 723 del 19/04/2024 sono stati determinati in via provvisoria i fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata, certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 5 del 15 maggio 2024:

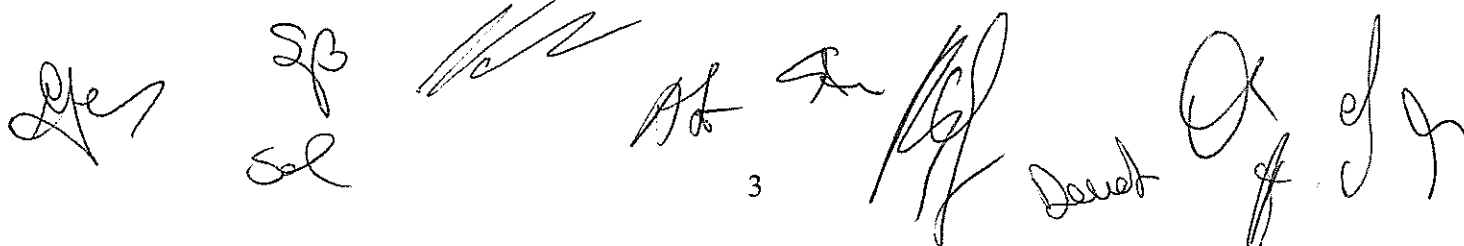
Fondi anno 2024	valore fondo	di cui stima incremento DL Calabria
F.do ex art. 102 CCNL 02.11.2022 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 11.493.189,01	€ 664.840,39
F.do ex art. 103 CCNL 02.11.2022 premialità e condizioni di lavoro	€ 11.002.444,99	€ 706.767,33

- anche a seguito degli interventi del nuovo CCNL del 02.11.2022, risultano contabilizzate risorse residue ancora disponibili sul Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce – anni precedenti pari ad almeno € 320.000,00;

**CONDIVISA** la necessità di definire la destinazione delle risorse disponibili nei fondi contrattuali anno 2024 e la destinazione delle risorse residue di cui sopra;

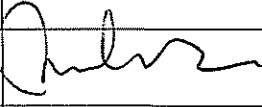


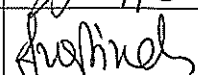


## CONCORDANO

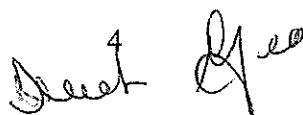
1. di destinare, a valere sul Fondo ex art. 102 CCNL 02.11.2022 “incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”, anno 2024:
  - € 3.000.000,00 per finanziare gli incarichi di funzione;
  - € 7.000.000,00 per finanziare i “differenziali economici di professionalità”;
2. di destinare, a valere sul Fondo ex art. 103 CCNL 02.11.2022 “premialità e condizioni di lavoro”, anno 2024;
  - € 4.400.000,00 per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
3. di destinare le risorse residue relative a precedenti annualità del Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 “premialità e fasce” pari ad almeno € 320.000,00 ad incremento del Fondo ex art. 103 “premialità e condizioni di lavoro”, per l’anno 2024, e finalizzate a valorizzare le seguenti attività:
  - a) riconoscimento della **flessibilità lavorativa** secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);
  - b) **chiamate in servizio**, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);



- c) riconoscimento dell'impegno e partecipazione a **progetti strategici** al raggiungimento degli obiettivi posti dall'attività progettuale, secondo le modalità indicate nella scheda allegata c).
4. di confermare, per le iniziative di cui al precedente punto 3., lett a), b), c), la disciplina aziendale già concordata in materia con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015, e successivamente confermato con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 18 ottobre 2022, con la precisazione che in sede di rendicontazione di tali attività sarà possibile utilizzare eventuali residui tra una tipologia e l'altra di attività per far fronte ad eventuali maggior fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 320.000,00;
  5. di stabilire che nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2024 e seguenti, l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, dal 1° gennaio 2024 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA sottoscritto in data 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa sindacale;
  6. di stabilire che, qualora la Regione del Veneto assegni nuove risorse a valere per l'intero anno 2024 per finanziare le attività sopra descritte, le parti potranno, previa intesa, rivedere l'assegnazione dei residui oggetto del presente accordo.

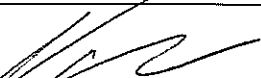
**Letto, approvato e sottoscritto**

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	firme
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	










Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per CISL FP Elena Tonelli	Elena Tonelli
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	Lara Donati
per NURSIND Oscar Gheno	Oscar Gheno
per NURSING UP Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin	Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin
per FIALS Giovanni Crestani	Giovanni Crestani
per RSU - il Coordinatore Salvatore Del Colle	Salvatore Del Colle






  
 To  
 CISL FP  
 Donati



ATTIVITA' lett. a/2024

Titolo	<b>Riconoscimento della flessibilità lavorativa</b>
<i>Breve descrizione</i>	L'obiettivo è il riconoscimento della flessibilità lavorativa del personale del Comparto che per mantenere o implementare i livelli di assistenza è chiamato a effettuare spostamenti temporanei superiori a 15 km rispetto alla propria sede di assegnazione o alla propria residenza/domicilio, con assegnazione di una quota di € 50,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna), e fino ad un numero di accessi pari a 6, salvo particolari esigenze di servizio rappresentate dal Direttore della Direzione Professioni Sanitarie - sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione.
<i>Periodo di riferimento</i>	Anno 2024
<i>Rinnovo o nuovo</i>	Rinnovo
<i>Responsabile</i>	Dirigente Responsabile delle unità operative di afferenza del personale
<i>Referente</i>	Coincide con il Responsabile di cui al punto precedente
<i>Obiettivo</i>	Vedi paragrafo "descrizione attività".
<i>Descrizione attività/azioni</i>	La quota è attribuita al personale che effettua spostamenti temporanei superiori a 15 km rispetto alla propria sede di assegnazione o alla propria residenza/domicilio, (ivi compreso lo svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna con pernottamento in sede), sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione
<i>Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) e/o numero di ore assegnate</i>	Personale del Comparto  Quota di € 50,00 per accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna).
<i>Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi</i>	Gli spostamenti oggetto di riconoscimento vanno attestati dal Dirigente Responsabile che specifica il servizio aziendale che viene garantito grazie alla flessibilità del personale coinvolto.
<i>Valore complessivo</i>	€ 50.000,00

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '50' written above it.



ATTIVITA' lett. b/2024

<i>Titolo progetto</i>	<b>Chiamata in servizio per assenze improvvise e non prevedibili</b>
<i>Breve descrizione</i>	Il personale del comparto in caso di assenze improvvise e non prevedibili viene richiamato in servizio da riposo o ferie per la necessaria copertura del turno. Il disagio per il personale che rientra a coprire i turni mancanti emerge soprattutto per assenze improvvise, non prevedibili. La procedura per la chiamata in servizio e la registrazione dei rientri è definita a livello aziendale (PR75109AZ.004 rev. N.4 del 07/06/2023).
<i>Periodo di riferimento</i>	Anno 2024
<i>Progetto: Rinnovo o nuovo progetto</i>	Rinnovo progetto precedente
<i>Responsabile progetto</i>	Direttore Direzione delle Professioni Sanitarie (DPS) e Direttori U.O.C. dei servizi coinvolti
<i>Referente progetto</i>	Dirigenti/Responsabili e/o Coordinatori delle strutture interessate
<i>Obiettivo</i>	Garantire il personale necessario alla copertura del turno qualora si verificano assenze improvvise e non prevedibili.
<i>Descrizione attività/azioni</i>	Le cause di assenza che prevedono l'attribuzione del compenso sono: - assenze improvvise, non prevedibili, primi 7 giorni: malattia, infortunio, motivi familiari o personali documentati (es. lutto, nascita figlio, ecc.). Non è previsto in caso di prolungamento di malattia. Ha diritto al compenso il dipendente richiamato in servizio. Non è da considerarsi rientro in servizio il cambio turno, prolungamento di turno, attribuzione di reperibilità a chi è già in servizio.
<i>Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) e/o numero di ore assegnate al progetto</i>	Personale del comparto.
<i>Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi</i>	Attribuzione da parte dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane sulla base dei dati trasmessi mensilmente dai coordinatori e/o responsabili di riferimento utilizzando il modulo MD75126AZ.004 previsto dalla procedura aziendale e validati dalla Direzione Professioni Sanitarie. Il bonus ammonta a € 50,00 per ciascuna chiamata in servizio. A partire dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, il bonus ammonterà a: - € 60,00 per ciascuna chiamata in servizio a copertura di turno fino a 8 ore; - € 90,00 per ciascuna chiamata in servizio a copertura di turno oltre 8 ore (9+). A partire dal 2025, previo accordo sindacale, sarà implementata una modalità per riconoscere le ore svolte in chiamata come straordinario da remunerare entro le scadenze che saranno stabilite e con codice timbratura dedicato.
<i>Valore complessivo del progetto</i>	€ 190.000,00

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Borghese'. In the center, there is a stamp that says 'CioPPP' and another signature. To the right, there are several more signatures, including one that looks like '7 Deced' and another that looks like 'sol'. The signatures are in black ink and vary in style.



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	9 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica</b>                      Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore UOC Direzione Medica Bassano dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore Distretto 1 dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore Distretto 2 dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dell'U.L.S.S. 7</p> <p><b>Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione</b>                      CISL FP                      UIL FPL                      FP CGIL                      NURSIND                      NURSING UP                      FIALS                      RSU aziendale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b>                      CISL FP                      UIL FP                      FP CGIL                      NURSIND                      NURSING UP                      RSU aziendale</p>
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L.

		02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.
	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. 159 del 29.01.2024 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - anni 2024-2026 e il Documento delle Direttive 2024.
		L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente".
		La relazione della performance per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.

## Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

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

Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso ripartire le risorse disponibili anno 2024 all'interno dei Fondi contrattuali ex artt. 102 e 103 del CCNL Comparto Sanità 02.11.2022, nonché destinare le risorse residue anni precedenti ancora disponibili del Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 premialità e fasce.

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

Le Parti hanno concordato di destinare, a valere sul Fondo ex art. 102 CCNL 02.11.2022 "incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", anno 2024:

- € 3.000.000,00 per finanziare gli incarichi di funzione;
- € 7.000.000,00 per finanziare i "differenziali economici di professionalità";

Le Parti hanno concordato di destinare, a valere sul Fondo ex art. 103 CCNL 02.11.2022 "premierità e condizioni di lavoro", anno 2024:

- € 4.400.000,00 per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Le Parti hanno concordato altresì di destinare le risorse residue relative a precedenti annualità del Fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 "premierità e fasce" pari a circa € 320.000,00 ad incremento del Fondo ex art. 103 "premierità e condizioni di lavoro", per l'anno 2024, e finalizzate a valorizzare le seguenti attività descritte nelle schede allegate parte integrante all'accordo:

- a) riconoscimento della flessibilità lavorativa secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);
- b) chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);
- c) riconoscimento dell'impegno e partecipazione a progetti strategici al raggiungimento degli obiettivi posti dall'attività progettuale, secondo le modalità indicate nella scheda allegata c).

In sede di rendicontazione delle attività di cui alle precedenti lett. a), b) e c) sarà possibile utilizzare eventuali residui tra una tipologia e l'altra di attività per far fronte ad eventuali maggior fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 320.000,00.

Per le iniziative di cui sopra le parti hanno confermato la disciplina aziendale già concordata in materia con il CCIA del 3 marzo 2015 e successivamente confermata con il CCIA del 18 ottobre 2022.

Nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2024 e seguenti, l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, dal 1° gennaio 2024 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA sottoscritto in data 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa sindacale.

Qualora la Regione del Veneto assegni nuove risorse a valere per l'intero anno 2024 per finanziare le attività sopra descritte, le parti potranno, previa intesa, rivedere l'assegnazione dei residui prevista nel CCIA in oggetto.

c) Effetti abrogativi

//

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

Le iniziative previste dalle schede lett. a), b) e c) allegate parte integrante all'ipotesi di CCIA prevedono il raggiungimento di specifici obiettivi e rendicontazione delle attività svolte dal personale partecipante.

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

Non pertinente.

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

L'ipotesi, oltre a stabilire la destinazione delle risorse dei fondi ex art. 102 e 103 per il finanziamento degli incarichi di funzione, delle progressioni economiche e dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, destina residui del fondo ex art. 81 CCNL 21.05.2018 "premieria e fasce" alla valorizzazione delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi annuali aziendali. Le iniziative progettuali sono parte integrante del processo di gestione della performance.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

//



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Michela Conte

## Relazione Tecnico Finanziaria

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

Oggetto della presente relazione tecnica finanziaria sono le ipotesi di accordo sottoscritte in data 9 ottobre 2024 aventi ad oggetto:

- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti.

Le risorse 2024 oggetto di accordo, trovano copertura nei fondi contrattuali 2024 costituiti in via provvisoria con deliberazione n. 707 del 18/04/2024 e successiva deliberazione n. 723 del 19/04/2024 - CCNL 2/11/2022 Area del Personale del Comparto Sanità – come certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 5 del 15/05/2024

Si rappresentano nella successiva sezione le risorse costituite in via provvisoria per la contrattazione integrativa aziendale 2024:

- art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" - CCNL 02/11/2022
- art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" - CCNL 02/11/2022

#### ANNO 2024

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

Anno 2024 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022

##### Risorse storiche consolidate al 31/12/2022

Art. 102 c. 2 lettera a) risorse destinate a indennità di Incarico e indennità di coordinamento già ad esaurimento	609.439,25
Art. 102 c. 2 lettera b) risorse destinate a indennità ex art. art. 86 c.5 CCNL 21/05/2018	4.337,76
Art. 102 c. 2 lettera c) risorse destinate a indennità IQP e IPS	3.255.850,56
Art. 102 c. 2 lettera d) consolidamento ex fasce retributive a copertura dei DEP attribuiti ex art. 99, co.3, lett.b) compresi assegni ad p. e risorse ex art. 101 c. CCNL 2019/21 al 31.12.2022	6.360.547,40
Art. 102 c. 2 lettera e) diff. tabellari tra D-Ds a copertura DEP - € 1.825,42x65 unità Ds	118.652,30
Art. 102 c. 5 Ccnl 19-21 - increm. dal 01/01/2022 - € 145,53x3295 unità secondo TAB 1 Conto annuale personale T.I.	479.521,35

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

Art. 102 c. 3 lett. a) - RIA personale cessato (dal 2018 Ria cessati anno n confluisce all'anno n+1)	€	-	*
--	---	---	---

Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" - Finanziamento regionale per nuove assunzioni (stimato come 2022) € 664.840,39  
*\*Azzerrata per effetto - art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017 - limite spesa 2016*

**Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 11.493.189,01**

**Anno 2024 – Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022**

**Risorse storiche consolidate al 31/12/2022**

Art. 103 c. 2 lettera a) ex fondo condizioni lavoro e incarichi al netto delle quote art. 102 c.2 lett. a) b) e c) comprese risorse ex art. 101 c. 1 CCNL 2019/21 al 31/12/2022 6.306.851,78

Art. 103 c. 2 lettera b) ex fondo premialità e fasce al netto delle quote art. 102 c.2 lett. d) 3.507.250,81

Art 103 c. 7 Ccnl 19-21 – incremento dal 01/01/2022 - € 68,41x3295 unità secondo TAB 1 Conto annuale personale T.I. 225.410,95

Art. 103 co. 8 indenn. Art. 107 c. 4 CCNL 19-21 - Risorse indennità PS DGRV 1639/2022 256.164,12

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

Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" - Finanziamento regionale per nuove assunzioni (stimato come 2022) € 706.767,33

**Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 11.002.444,99**

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

**Anno 2024 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022**

Nulla da rilevare in sede di previsione 2024

**Anno 2024 – Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022**

Ipotesi di CCIA del 09/10/2024 – resti ex F.do art. 81 CCNL anni precedent € 320.000,00

**Totale risorse variabili € 320.000,00**

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

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica sono state operate le decurtazioni D.Lgs 25 maggio 2017 n.75, articolo 23, comma 2, che stabilisce quale limite di spesa annuale il salario accessorio complessivamente speso per il 2016, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria).

Rientrano nella presente sezione le somme relative ai risparmi RIA del personale cessato, ex art. 102 CCNL 2/11/2022. L'importo è quantificato a consuntivo e interamente azzerato per effetto dei limiti del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e pertanto non può essere portato ad incremento dei relativi fondi contrattuali.

Tra le indisponibilità del fondo rientrano le quote determinate i sensi dell'art. 71, comma 1, L. 133/2008 (c.d. legge Brunetta) che detta disposizioni circa il trattamento economico dei dipendenti in caso di assenza per malattia nei primi 10 giorni. L'importo annuale da rendere indisponibile è calcolato a consuntivo e riportato in calce alla tabella fondi.

### **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:

<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>€ 22.495.634,00</b>
al netto delle decurtazioni D.Lgs 75/2017:	
-F.do Incarichi, progressioni e indennità 11.493.189,01	
-F.do Premialità e condizioni lavoro 11.002.444,99	
<b>Totale risorse variabili</b> Ipotesi CCIA 09/10/2024	<b>€ 320.000,00</b>
<b>Totale Fondo 2024</b>	<b>€ 22.815.634,00</b>

*di cui € 22.495.634,00 certificati con verbale n. 5 del 15/05/2024 in sede di costituzione fondi*

### **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**

Sono rappresentate dalle risorse del fondo 2024 non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione o comunque destinate al finanziamento di istituti contrattuali giuridicamente già perfezionati di natura anche pluriennale, o ad istituti che risultano univocamente definiti dalla contrattazione collettiva di livello nazionale e non possono essere negoziati in sede integrativa. Alcuni esempi:

*Differenziale economico /ex Fascia retributiva superiore:* risorse del fondo art 102 utilizzate per la remunerazione delle ex fasce retributive e differenziali retributivi ai sensi dell'art. 102, comma 2, lett. d) CCNL 2/11/2022.

*Indennità di Funzione/ex Coordinamenti:* risorse del fondo art. 102 destinate alla remunerazione delle indennità di funzione ed ex coordinamento comprensive dell'indennità art 102 comma 2, lett. b) - ex risorse art. 86, comma 5, CCNL 2018 – che dal 01/01/2023 viene soppressa e ricompresa nel valore della componente fissa degli incarichi di media ed elevata complessità in godimento.

*Ex Indennità di qualificazione professionale e Indennità professionali specifiche:* comprende le indennità art. 102, comma 2, lett. c) CCNL 2/11/2022, come disciplinata dal precedente CCNL 21.05.2018, art. 80 comma 2, lett. b2) e b3),

*Indennità condizioni di lavoro turno/rischio disagio*: voci destinate alla remunerazione delle indennità turno/rischio a carico del fondo art. 103, come disciplinate dal *Titolo X - Capo III Sistema Indennitario CCNL 2/11/2022*.

*Straordinario*: voce del fondo art. 103 destinata alla remunerazione di situazioni di lavoro eccezionali ai sensi del *Titolo IV - Capo II Istituti dell'orario del lavoro CCNL 2/11/2022*.

*Premialità*: risorse del fondo destinate alla remunerazione delle performance organizzative e individuale ai sensi dell'art. 103, comma 9, lett. c) CCNL 2/11/2022 con attribuzione di un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022.

Nella successiva tabella di "Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa" si dà evidenza anche delle quote non disponibili alla contrattazione, con riferimento agli istituti sopra citati, secondo l'effettiva proiezione annuale dei costi al 09/2024.

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

Con le ipotesi di accordo del 9 ottobre 2024, le parti hanno inteso definire:

- 1) Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 02.11.2022.
  - 2) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti.
- 1) Si riportano di seguito i criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 19 del CCNL 2/11/2022 l'anno 2024:

#### *a) REQUISITI DI ACCESSO:*

*a.1) essere dipendente dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2024 da almeno 3 anni, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all' art. 1 del CCNL 2/11/2022 dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;*

*a.2) non avere beneficiato di progressione economica negli ultimi 3 anni;*

*a.3) non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2022-2023; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;*

*a.4) non aver avuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;*

*a.5) non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.*

#### *b) MODALITA' DI PARTECIPAZIONE*

*Al fine di acquisire le candidature per i DEP, l'Azienda predispone apposito avviso interno, che viene pubblicato sulla bacheca dell'Angolo del dipendente.*

*I Dipendenti interessati presentano domanda per l'accesso alla selezione secondo le procedure e i tempi indicati nell'avviso, esclusivamente utilizzando lo schema predisposto dall'Azienda ed allegato all'avviso stesso, a pena di esclusione dalla selezione.*

#### *c) CRITERI E PUNTEGGI:*

c.1) una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (**massimo 60 punti**):

<b>Media delle valutazioni</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
30-28	60
27-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

c.2) una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica è il seguente (**massimo 40 punti**):

<b>FASCIA</b>	<b>Coefficiente</b>
0	4,10
1	1,80
2	1,20
3	1,00
4	0,80
5	0,72
6	0,65

d) **GRADUATORIE:**

d.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;

d.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

d.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;

*d.4) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2024 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.*

2) Si riportano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei fondi contrattuali anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett a) del C.C.N.L. 02.11.2022, e destinazione delle risorse residue anni precedenti:

- **€ 3.000.000** a valere sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, art. 102 CCNL 2/11/2022 per il finanziamento dei nuovi incarichi di funzione organizzativa e professionali istituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 1219 del 14/07/2023, ai sensi dell'art. 24 e seguenti CCNL 2/11/2022: La delibera riporta altresì la mappatura aziendale degli incarichi con relativa graduazione, finalizzata alla determinazione del valore economico dell'incarico stesso. Con deliberazione 1196 del 14/07/2023 è stato inoltre adottato il regolamento per l'attuazione delle disposizioni relative all'istituto degli incarichi di posizione e di funzione di cui all'art. 24 CCNL 2/11/2022.
- **€ 7.000.000** a valere sul Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, art. 102 CCNL 2/11/2022 per il finanziamento dei DEP secondo i criteri definiti per l'anno 2024 dal sopraccitato accordo.
- **€ 4.400.000** a valere sul Fondo premialità e condizioni di lavoro, art. 103 CCNL 2/11/2022 per il finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale. Risulta pertanto confermato l'importo precedentemente quantificato in base al CCIA siglato il 12/07/2023 in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 8 del 22/06/2023 e acquisito con deliberazione del Direttore Generale n. 1257 del 28/07/2023.
- **€ 320.000** provenienti da risorse residue relative a precedenti annualità del Fondo ex art. 81 Fondo premialità e fasce CCNL 21/05/2018 ad incremento del Fondo premialità e condizioni di lavoro, art. 103 CCNL 2/11/2022 per finanziare e valorizzare le seguenti attività per l'anno 2024:
  - a) **riconoscimento della flessibilità lavorativa**, secondo le modalità indicate nella scheda "attività lett. a/2024" allegata all'ipotesi di accordo, per complessivi € 50.000;
  - b) **chiamate in servizio per assenze improvvise e non prevedibili**, secondo le modalità indicate nella scheda "attività lett. b/2024" allegata all'ipotesi di accordo, per complessivi € 190.000;
  - c) **progetti di particolare rilevanza strategica organizzativa**, secondo le modalità indicate nella scheda "attività lett. c/2024" allegata all'ipotesi di accordo, per complessivi € 80.000;

*Per le iniziative di cui al precedente punto, lett a), b), c), è stata confermata la disciplina aziendale già concordata con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 3 marzo 2015, e successivamente confermata con il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 18 ottobre 2022, con la precisazione che in sede di rendicontazione di tali attività sarà possibile utilizzare eventuali residui tra una tipologia e l'altra di attività per far fronte ad eventuali maggior fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 320.000,00; è stato inoltre stabilito che nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2024 e seguenti l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, dal 1° gennaio 2024 le*

*quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA sottoscritto in data 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa sindacale.*

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

Le risorse non ancora destinate saranno oggetto di successivi accordi

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

#### Anno 2024

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 16.899.915,12
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 5.613.592,37
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 302.126,51

**Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione € 22.815.634,00**

*di cui € 22.495.634,00 certificati con verbale n. 5 del 15/05/2024 in sede di costituzione fondi*

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

*parte non pertinente*

### III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

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

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

Con l'ipotesi di accordo del 09/10/2024 sono state definite le risorse destinate al finanziamento degli incarichi di funzione organizzativa e professionali (complessivi € 3.000.000), istituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 1219 del 14/07/2023, ai sensi dell'art. 24 e seguenti CCNL 2/11/2022. La delibera riporta altresì la mappatura aziendale degli incarichi con relativa graduazione, finalizzata alla determinazione del valore economico dell'incarico stesso. Con deliberazione 1196 del 14/07/2023 è stato inoltre adottato il regolamento per l'attuazione delle disposizioni relative all'istituto degli incarichi di posizione e di funzione di cui all'art. 24 CCNL 2/11/2022.

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

Le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale, in coerenza con la disciplina contrattuale vigente (art. 103 CCNL 2/11/2022).

In data 12/07/2023 è stato siglato il CCIA in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 8 del 22/06/2023 e acquisito con deliberazione del Direttore Generale n. 1257 del 28/07/2023. Con l'ipotesi di accordo del 09/10/2024 è stata definito in € 4.400.000 l'importo complessivo da assegnare al presente istituto contrattuale.

I premi legati alla performance sono liquidati con cadenza mensile, per obiettivi infrannuali riconducibili ad un arco temporale minimo pari ad un trimestre, previa puntuale verifica del raggiungimento del risultato e validazione da parte del competente organismo di valutazione (OIV), come da CCIA del 5 giugno 2024.

L'attribuzione degli incentivi correlati alla valorizzazione delle attività assicurate per l'anno 2024 cui sono stati destinati € 320.000,00 avviene su conforme rendicontazione, da parte del Dirigente responsabile, dell'esecuzione delle attività previste, così come delineate nelle allegate schede a) - b) - c) dell'ipotesi di accordo del 09/10/2024. La corresponsione del compenso al personale interessato è subordinata all'approvazione della rendicontazione delle attività svolte da parte del Comitato Progetti Aziendale e dalla successiva validazione 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 del 09/10/2024 è stata avviata la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 in attuazione degli artt. 23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente (art. 19 CCNL 2/11/2022).

L'ipotesi di accordo ha stabilito i criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) per l'anno 2024, destinando al finanziamento dell'istituto complessivamente € 7.000.000.

L'ipotesi di accordo prevede altresì che, a fronte di minori risorse disponibili del Fondo premialità e condizioni lavoro, dal 1 gennaio 2024 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCA del 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa

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

Si riepilogano in sintesi le risorse costitutive del Fondo anno 2024 e anno 2023 e relativa programmazione di utilizzo in forma aggregata:

<b>Costituzione del Fondo</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	22.444.936,48	22.495.634,00
Totale risorse variabili	320.000,00	320.000,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>22.764.936,48</b>	<b>22.815.634,00</b>

<b>Programmazione di utilizzo del Fondo</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	16.801.816,02	16.899.915,12
Destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa	5.625.336,36	5.613.592,37
Destinazioni ancora da regolare	337.784,10	302.126,51
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>22.764.936,48</b>	<b>22.815.634,00</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 programmatica della gestione**

I costi del personale imputati al Bilancio Economico 2024, sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane all'UOC Contabilità e Bilancio, secondo il piano dei conti adottato, in base

ad un processo di elaborazione di stima del costo complessivo del personale (con riferimento anche al Piano dei Fabbisogni di Personale) che tiene conto anche delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi, degli obiettivi di costo regionale e della spesa complessiva del personale.

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

In fase di chiusura dell'esercizio l'UOC Gestione Risorse Umane comunica all'UOC Contabilità e Bilancio, per le necessarie contabilizzazioni, tutte le spettanze maturate dal personale nell'anno di riferimento e non ancora liquidate, distinte per area professionale.

L'importo degli accantonamenti per rinnovi contrattuali viene iscritto sulla base dei dati trasmessi da Azienda Zero in allegato alla circolare di istruzioni contabili

Pertanto il sistema di rilevazione contabile aziendale in essere è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai fondi contrattuali 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 della gestione e dell'utilizzo dei diversi fondi per anno di competenza, entro i limiti di spesa dei fondi stessi. In sede di chiusura dell'esercizio l'UOC Gestione Risorse Umane di concerto con l'UOC Contabilità e Bilancio procede alla verifica dei costi sostenuti nell'esercizio, dei debiti verso dipendenti per spettanze non ancora liquidate, dei costi maturati e dei "residui" contrattuali che saranno allocati in Bilancio tra i debiti per retribuzioni in relazione agli istituti contrattuali cui fanno riferimento

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

Le previsioni di costo del personale registrate nel CEPA T3, pari a € 207.835.080, ricomprendono le risorse destinate al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri.

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



Il Direttore Amministrativo  
(dott.ssa Michela Conte)



REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

## DELIBERAZIONE del DIRETTORE GENERALE

N. 2395 del 30/12/2024

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

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

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

*Bassano del Grappa, li 31/12/2024*

*UOC AFFARI GENERALI*

---