

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 2396 DEL 29/12/2025

DELIBERAZIONE  
del

## ***DIRETTORE GENERALE***

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

*Assume le funzioni di Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria U.L.S.S. n. 7 Pedemontana il Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte, delegato dal Direttore Generale dott. Carlo Bramezza come da delibera n. 603 del 23/3/2024*

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO f.f. dr. FRANCO BASSAN

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 10 DICEMBRE 2025 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "WELFARE AZIENDALE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO: DGRV 1010 DEL 2 SETTEMBRE 2025 "AUTORIZZAZIONE ALL'INCREMENTO DEI FONDI CONTRATTUALI DELLE AZIENDE ED ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE ED APPROVAZIONE DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE REGIONALI DI CUI ALLA LEGGE REGIONALE 29 OTTOBRE 2024, N. 26" E DESTINAZIONE RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI".

per IL DIRETTORE GENERALE  
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA  
dott.ssa Michela Conte

*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: 2025 Numero Proposta: 2472/25

*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.

- in data 08/10/2025 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 Comparto Sanità e la RSU, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 "Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26" e destinazione risorse residue anni precedenti"*;
- in data 17/11/2025, con nota prot. nr. 107599/25, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del C.C.N.L. 27/10/2025 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. 11 del 26/11/2025, 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 10/12/2025, è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 "Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26" e destinazione 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 *"Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 "Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26" e destinazione risorse residue anni precedenti"*, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento, parti integranti e sostanziali dello stesso;
- 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;

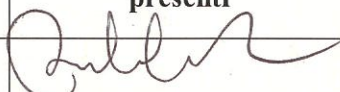
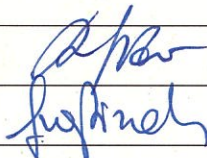
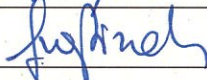
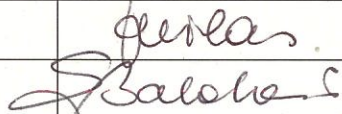
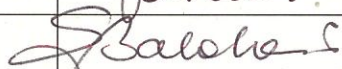


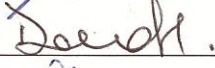
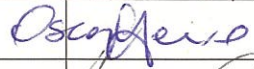
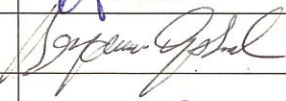

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza,

#### DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *“Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 “Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26” e destinazione risorse residue anni precedenti”*, sottoscritto in via definitiva in data 10/12/2025, 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 ai rappresentanti delle OO.SS. del Comparto Sanità e alla 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 10 dicembre 2025, alle ore 14.00, presso l'Aula Informatica al piano 1 del P.O. Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 113150 del 03/12/2025, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 "Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26" e destinazione risorse residui anni precedenti" siglato in ipotesi in data 08/10/2025, preso atto che, nella seduta del 26/11/2025, il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (verbale n. 11 del 2025), 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 ad interim Distretto 2 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore f.f. UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Manola Milan	
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, Salvatore Del Colle	
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Gabriele Bergamin, Guerrino Silvestrini	
per FIALS	
per RSU - il Coordinatore Laura Pauletto	

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

WELFARE AZIENDALE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO: DGRV 1010 DEL 2 SETTEMBRE 2025 "AUTORIZZAZIONE ALL'INCREMENTO DEI FONDI CONTRATTUALI DELLE AZIENDE ED ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE ED APPROVAZIONE DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE REGIONALI DI CUI ALLA LEGGE REGIONALE 29 OTTOBRE 2024, N. 26" E DESTINAZIONE RISORSE RESIDUI ANNI PRECEDENTI.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

## LE PARTI

### PREMESSO che:

- l'art. 1 della L.R. 29 ottobre 2024 n. 26 stabilisce che la Giunta Regionale, per il triennio 2024-2026, in attuazione della scheda n. 3 del Patto per la salute 2019-2021, autorizza le Aziende ed Enti del SSR all'incremento, tra l'altro, del "fondo premialità e condizioni di lavoro" del Comparto Sanità;

- in data 28/07/2025, è stato sottoscritto tra la Regione del Veneto e le OO.SS. dell'Area Comparto Sanità e della Dirigenza Area Sanità il verbale di confronto per la ripartizione delle risorse regionali di cui alla Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26 tra il Comparto Sanità e l'Area Sanità, ai sensi degli artt. 7 relativi al confronto regionale del C.C.N.L. per il personale del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021, stipulato il 2 novembre 2022 e il C.C.N.L. dell'Area Sanità per il medesimo triennio, stipulato il 23 gennaio 2024;

- il verbale di confronto regionale sopra citato, il cui contenuto è stato approvato con DGR Veneto n. 1010 del 02/09/2025, prevede:

- la ripartizione delle risorse di cui alla L.R. 26/2024 tra Comparto e Dirigenza Sanità;
- l'assegnazione di una quota pari a 350 euro per ogni dipendente in servizio al 01/09/2025 per l'attivazione di una misura di welfare integrativo attraverso la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale;
- la destinazione dei benefici economici derivanti dall'incremento dei fondi al personale dei profili dei ruoli sanitario e sociosanitario del Comparto;
- l'individuazione in sede di contrattazione integrativa delle modalità necessarie per garantire la medesima quota al personale del comparto appartenente ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo;

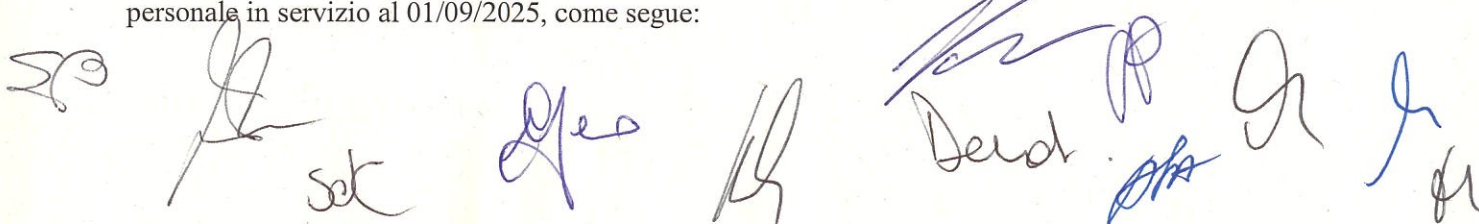
- con verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le OO.SS. Comparto Sanità del 08/08/2025 in materia di "Definizione dei criteri di distribuzione tra le Aziende ed Enti del SSR delle risorse di cui alla Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26 e al Verbale di confronto con le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità e Dirigenza dell'Area Sanità sottoscritto il 28 luglio 2025 e determinazione degli indirizzi per la contrattazione integrativa per l'utilizzo delle stesse", approvato con DGR Veneto n. 1010 del 02/09/2025, le risorse di cui alla L.R. 26/2024 sono state distribuite tra Aziende del SSR, distinguendo tra quota welfare a destinazione «vincolata» e quota ad incremento di fondi contrattuali, da destinare alla valorizzazione del personale dei profili sanitario e socio-sanitario impiegato nei contesti di maggiore complessità e disagio organizzativo;

- con il medesimo verbale di confronto sono stati determinati gli indirizzi per la contrattazione integrativa relativa all'utilizzo delle risorse, prevedendo in particolare che la quota prevista ad incremento di fondi contrattuali possa essere destinata a:

- valorizzazione economica del personale impegnato nei turni disagiati (mediante l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità di turno notturno);
- estensione dell'indennità ex art. 107 C.C.N.L. Comparto Sanità;
- sostegno alla copertura dei servizi con risorse dedicate a specifiche progettualità nei contesti disagiati;

- con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto n. 133 del 23/09/2025 sono state assegnate all'Azienda in via definitiva le risorse per l'anno 2025, determinate in base al personale in servizio al 01/09/2025, come segue:

20



set

Derid

GR

GR

RISORSE LR 26/2024	2.190.429,00
WELFARE	1.054.200,00
VALORIZZAZIONE PERSONALE	1.136.229,00

- risultano contabilizzate risorse residue sul Fondo premialità e condizioni di lavoro anni precedenti, già destinate a progettualità, pari ad euro 260.941,71.

**RITENUTO E CONDIVISO** che:

le iniziative di welfare aziendale debbano necessariamente essere rivolte all'insieme dei dipendenti dell'Azienda, per ragioni di equità, coesione organizzativa e sostenibilità gestionale. In primo luogo, il welfare costituisce uno strumento di valorizzazione delle persone e di riconoscimento del contributo professionale che ciascun lavoratore apporta al buon funzionamento del sistema, indipendentemente dal ruolo o dalla collocazione. In secondo luogo, la natura stessa del welfare – orientata al benessere, alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno sociale – richiede una logica inclusiva, capace di rafforzare il senso di appartenenza e di favorire un clima di collaborazione trasversale.

Tutto ciò premesso, le Parti

**CONCORDANO**

di prevedere, sulla base dei criteri stabiliti dai verbali di confronto regionali citati in premesse:

1) la destinazione di una quota pari ad euro 1.258.950,00 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02/11/2022 – anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 (1.054.200,00) e dei residui destinati alle progettualità degli anni precedenti (204.750,00), a sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dipendente del Comparto in servizio al 01/09/2025 di una quota pari ad euro 350 per benefici nella forma di buoni acquisto, che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, sulla base delle indicazioni e con le modalità operative che saranno definite in sede regionale;

Personale sanitario e socio sanitario			Personale professionale, tecnico, amministrativo			TOTALE
Teste al 01/09/2025	350€/pro capite	Risorse	Teste al 01/09/2025	350€/pro capite	Risorse	
3.012,00	1.054.200,00	LR 26/2024	585,00	204.750,00	Residui Fondi anni precedenti destinati a Progetti	1.258.950,00

2) la destinazione di una quota pari ad euro 1.112.249,22 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02/11/2022 – anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 (1.063.629,30), alla valorizzazione del personale dei ruoli sanitario, socio-sanitario, tecnico mediante:

- l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità (art. 44 C.C.N.L. 02/11/2022) da euro 1,80 €/h a 2,00 €/h, che viene ulteriormente elevata a 4,00 €/h in caso di chiamata effettiva;
- l'elevazione dell'indennità di servizio notturno di cui all'art. 106 C.C.N.L. 02/11/2022 da 4 €/h a 5,50 €/h;
- l'estensione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/servizi di cui all'art. 107 C.C.N.L. 02/11/2022 alle seguenti UU.OO./Servizi:
  - Medicina Interna - degenze, Geriatria - degenze e Salute mentale, come da verbale di confronto regionale del 08/08/2025;

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

- UU.OO. ove si collocano i percorsi di fast track nelle degenze aperte h24, sette giorni su sette, ovvero Ostetricia e ginecologia e Pediatria, per i turni svolti in tali contesti;
- Ambulatorio di Sala Gessi, in considerazione del volume di accessi e dell'apertura sette giorni su sette;
- Day Hospital Oncologico e Oncoematologico in ragione della specificità degli utenti trattati.

VALORIZZAZIONE PERSONALE	CCNL	CCIAA	Personale sanitario e socio sanitario			Personale tecnico			Costo totale previsto ad oggi
			Teste 2025	Costo previsto ad oggi	Risorse	Teste 2025	Costo previsto ad oggi	Risorse	
Elevazione Indennità Pronta disponibilità a 2€/h e 4€/h in caso di chiamata	1,80 €	2,00 (4,00)	390	175.258,80 €	LR 26/2024	52	24.664,92 €	Fondo premialità e condizioni di lavoro	199.923,72 €
Elevazione Indennità di Turno notturno	4,00 €	5,50 €	1.033	576.588,00 €	LR 26/2024	44	23.955,00 €	Fondo premialità e condizioni di lavoro	600.543,00 €
Destinazione indennità art. 107 UUOO Medicina degenze				110.152,50 €	LR 26/2024				110.152,50 €
Destinazione indennità art. 107 UUOO Geriatria degenze				72.300,00 €	LR 26/2024				72.300,00 €
Destinazione indennità art. 107 DSM				55.185,00 €	LR 26/2024				55.185,00 €
Fast track, DH oncologico e oncoematologico, Sala gessi				74.145,00 €	LR 26/2024				74.145,00 €
<b>TOTALE</b>				<b>1.063.629,30 €</b>			<b>48.619,92 €</b>		<b>1.112.249,22 €</b>

3) la destinazione di una quota pari ad euro 62.000,00 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 – anno 2025 così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 a sostegno della copertura dei servizi in contesti disagiati, in particolare mediante la realizzazione delle seguenti iniziative:

- progetto “VENGO ANCH’IO!": un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate”, che coinvolgerà il personale sanitario e socio-sanitario assegnato in una delle strutture e/o servizi dell’altopiano di Asiago, come da scheda progetto allegata (All. 1);

Personale sanitario e socio sanitario		
Progetto	Costo	Risorse
“VENGO ANCH’IO!": un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate”	62.000,00 €	LR 26/2024

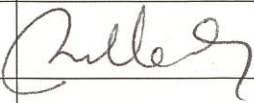

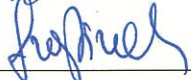

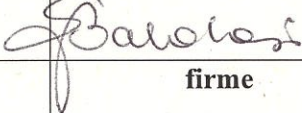
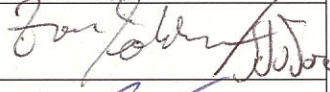



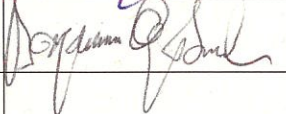
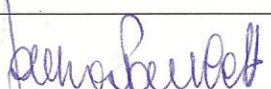
4) eventuali residui delle risorse L.R. 26/2024 saranno destinati ad incremento dell’indennità di servizio notturno;

5) l’amministrazione si impegna ad avviare i piani di razionalizzazione per reperire ulteriori risorse al fine di garantire il finanziamento della quota di welfare al personale del comparto appartenente ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

Il presente accordo ha validità anche per gli anni 2026 e 2027. Le parti si riservano la revisione dello stesso in occasione della nuova assegnazione delle risorse da parte della Regione del Veneto e/o degli eventuali residui dei fondi contrattuali e/o dei risparmi realizzati con i piani di razionalizzazione.

Letto, approvato e sottoscritto

*[Handwritten signatures and initials]*

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 ad interim Distretto 2 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore f.f. UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Manola Milan	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per CISL FP Elena Tonelli, Salvatore Del Colle	
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Gabriele Bergamin, Guerrino Silvestrini	
per FIALS	
per RSU - il Coordinatore Laura Pauletto	

## PROGETTI AZIENDALI - PERSONALE DEL COMPARTO

(Progetto anno 2025 - finanziato con accordo del 10/12/2025)

<i>Titolo progetto</i>	<b>VENGO ANCH'IO! Un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate</b>
<i>Breve descrizione</i>	<p>La carenza di personale e la difficoltà ad attrarre nuove risorse all'interno delle Aziende Socio Sanitarie è un fenomeno che sta mettendo a dura prova le capacità organizzative delle Aziende. La diffusa criticità di reperimento e collocamento del personale si traduce in difficoltà a garantire la continuità dell'assistenza sanitaria che si registra ancora in forma più evidente nelle aree periferiche con ridotta densità abitativa, distanza dai centri urbani di maggiore dimensione per condizioni oro-geografiche, scarsità di vie di comunicazione e rarefazione dei servizi pubblici (All. A DGR n. 960 del 13 agosto 2024)</p> <p>All'interno dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana, il territorio dell'Altopiano dei 7 Comuni rappresenta la realtà periferica per la quale si registra tale criticità. Per contrastare la carenza di personale sanitario nelle aree montane e poco attrattive, è essenziale sviluppare progettualità mirate che aumentino l'attrattività di queste aree e favoriscano la <i>retention</i> del personale.</p>
<i>Periodo di riferimento</i>	Triennio 2025 - 2027
<i>Responsabile progetto</i>	Direttore U.O.C. Direzione Professioni Sanitarie
<i>Obiettivo</i>	Aumentare l'attrattività e la <i>retention</i> del personale SSR pubblico nelle aree e nei servizi disagiati
<i>Indicatore/i risultato (numerico/misurabile)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumento della copertura dei posti vacanti e diminuzione del turn over del personale nelle aree geografiche montane e/o poco attrattive.</li> <li>2. N. incremento di personale neo assunto e non residente nell'Altopiano dei 7 Comuni e di personale non residente che presta servizio presso l'Altopiano dei 7 Comuni/ sul dato storico.</li> </ol>
<i>Descrizione attività/azioni</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riconoscimento di una quota aggiuntiva di premialità al personale del Comparto neo assunto assegnato stabilmente a UU.OO./Servizi dell'Altopiano dei 7 Comuni e con residenza (autocertificata) in Comuni non appartenenti all'Altopiano, per il primo anno di permanenza presso tale sede, rinnovabile.</li> <li>2. Riconoscimento di una quota aggiuntiva di premialità al personale del Comparto assegnato stabilmente a UU.OO./Servizi dell'Altopiano dei 7 Comuni e con residenza (autocertificata) in Comuni non appartenenti all'Altopiano, per un anno di permanenza presso tale sede, rinnovabile.</li> </ol>



<i>Personale partecipante, attività / n. ore assegnate</i>	<p>Personale del comparto, profilo sanitario e socio-sanitario. Si stimano n. 60 partecipanti di cui:</p> <p>n. 20 relativo a personale neo assunto e non residente nell'Altopiano dei 7 Comuni;</p> <p>n. 40 relativo a personale che, pur non risiedendo presso l'Altopiano dei 7 Comuni, presta il proprio servizio presso l'Ospedale di Asiago o le strutture territoriali dell'Altopiano dei 7 Comuni.</p>
<i>Attribuzione dei compensi</i>	<p>La quota di premialità "A- neo assunto" sarà erogata con cadenza semestrale, a decorrere dal superamento del primo semestre a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi. La quota verrà riconosciuta al completamento dell'intero semestre.</p> <p>La quota di premialità "B- residenza" sarà erogata con cadenza semestrale, a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi. La quota verrà riconosciuta al completamento dell'intero semestre.</p>
<i>Tipologia Risorse/finanziamento</i>	<p>A. Quota "NEO ASSUNTO": al personale sanitario e socio sanitario neo assunto che, pur non risiedendo presso l'Altopiano dei 7 Comuni, è assegnato in una U.O./servizio con sede nell'Altopiano, verrà riconosciuta una quota aggiuntiva di premialità dell'importo complessivo di € 1.600,00 annuo.</p> <p>B. Quota "RESIDENZA": al personale sanitario e socio sanitario che, pur non risiedendo presso l'Altopiano dei 7 Comuni, è assegnato e presta il proprio servizio presso l'Ospedale di Asiago o le strutture territoriali dell'Altopiano dei 7 Comuni, verrà riconosciuta una quota aggiuntiva di premialità dell'importo complessivo di € 700,00 annui.</p> <p>I due bonus non sono cumulabili annualmente.</p>
<i>Valore complessivo del progetto</i>	€ 62.000 per l'anno 2025



## NOTA A VERBALE

A seguito della sottoscrizione dell'accordo sul "Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto" in data 08/10/2025 le sottoscritte Organizzazioni Sindacali esprimono il loro discostamento dall'Allegato 1.

Esprimiamo la nostra piena condivisione nella destinazione economica definita nell'accordo, diversamente nessuna approvazione da parte nostra sull'allegato che distribuirà delle somme economiche con modalità sulle quali dissentiamo.

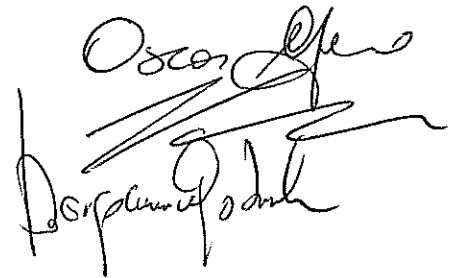
Ooss

NURSIND  
UIL FPL  
NURSING UP

Nome e cognome

OSCAR GHENO  
EDOARDO VAMIN  
BERGAMIN GABRIELE

Firme

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Oscar Gheno' and the second is 'Edouardo Vamin'. Both signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.

Data e luogo

10/10/25  
BASSANO DEL GRAPPA



## NOTA A VERBALE SINDACALE CONGIUNTA

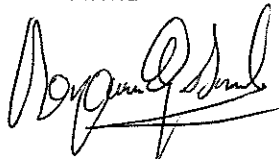

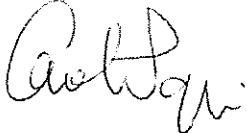
A seguito della sottoscrizione dell'accordo aziendale sul "Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto", avvenuta in data 8 ottobre 2025, le sottoscritte Organizzazioni Sindacali intendono con la presente manifestare e puntualizzare, di comune accordo, quanto segue:

Le risorse residue derivanti dalla Legge Regionale 26/2024, nonché i residui dei fondi contrattuali, si chiede venga incrementata la lista dei servizi che ne beneficeranno all'estensione dell'indennità ex art. 107 del CCNL del Comparto Sanità.

Tale estensione progressiva secondo ordine di seguito, a favore degli Infermieri e OSS operanti nelle seguenti Unità Operative :

1. Cardiologia degenze
2. Neurologia degenze
3. Medicina d' urgenza
4. Pneumologia degenze
4. Gastroenterologia degenze.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali ribadiscono l'importanza di tale indirizzo, in coerenza con i principi dell'accordo sottoscritto, volto alla valorizzazione delle professionalità operanti nei contesti a maggiore complessità assistenziale.

OOSS	Nome e cognome	Firma
Nursing Up	BERGAMIN GABRIELE	
Nursind	OSCAR GHENO	
UIL	CAROLA FAGGIN	

Bassano del Grappa, 14/10/2025



Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. del Comparto Sanità in materia di “Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 “Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26” e destinazione risorse residui anni precedenti”.

## Relazione Illustrativa

### Modulo 1 – Scheda 1.1.

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

Data sottoscrizione	8 ottobre 2025
Periodo temporale di vigenza	2025-2026-2027
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica</b></p> <p>Direttore Amministrativo dell’U.L.S.S. 7;          Direttore Sanitario dell’U.L.S.S. 7;          Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell’U.L.S.S. 7;          Direttore 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></p> <p>CISL FP          UIL FPL          FP CGIL          NURSIND          NURSING UP          FIALS          RSU aziendale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b></p> <p>CISL FP          UIL FPL          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 dai contratti integrativi	Welfare aziendale e valorizzazione del personale del

		comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 "Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26" e destinazione risorse residui 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. 143 del 31.01.2025, è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 e il Documento delle Direttive 2025.
		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 2024 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 definire l'utilizzo delle risorse di cui alla L.R. 26/2024 assegnate all'Azienda per l'anno 2025 con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto n. 133 del 23/09/2025, per un totale di euro 2.190.429,00.

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

Le parti hanno concordato:

1) la destinazione di una quota pari ad euro 1.258.950,00 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02/11/2022 – anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 (1.054.200,00) e dei residui destinati alle progettualità degli anni precedenti (204.750,00), a sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dipendente del Comparto in servizio al 01/09/2025 di una quota pari ad euro 350 per benefici nella forma di buoni acquisto, che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, sulla base delle indicazioni e con le modalità operative che saranno definite in sede regionale;

2) la destinazione di una quota pari ad euro 1.112.249,22 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02/11/2022 – anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 (1.063.629,30), alla valorizzazione del personale dei ruoli sanitario, socio-sanitario, tecnico mediante:

- l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità (art. 44 C.C.N.L. 02/11/2022) da euro 1,80 €/h a 2,00 €/h, che viene ulteriormente elevata a 4,00 €/h in caso di chiamata effettiva;
- l'elevazione dell'indennità di servizio notturno di cui all'art. 106 C.C.N.L. 02/11/2022 da 4 €/h a 5,50 €/h;

- l'estensione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/servizi di cui all'art. 107 C.C.N.L. 02/11/2022 alle seguenti UU.OO./Servizi:
  - Medicina Interna - degenze, Geriatria - degenze e Salute mentale, come da verbale di confronto regionale del 08/08/2025;
  - UU.OO. ove si collocano i percorsi di fast track nelle degenze aperte h24, sette giorni su sette, ovvero Ostetricia e ginecologia e Pediatria, per i turni svolti in tali contesti;
  - Ambulatorio di Sala Gessi, in considerazione del volume di accessi e dell'apertura sette giorni su sette;
  - Day Hospital Oncologico e Oncoematologico in ragione della specificità degli utenti trattati;

3) la destinazione di una quota pari ad euro 62.000,00 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 – anno 2025 così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 a sostegno della copertura dei servizi in contesti disagiati, in particolare mediante la realizzazione delle seguenti iniziative:

- progetto *“VENGO ANCH'IO! un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate”*, che coinvolgerà il personale sanitario e socio-sanitario assegnato in una delle strutture e/o servizi dell'altopiano di Asiago, come da scheda progetto allegata all'ipotesi di accordo (All. 1);

4) la destinazione di eventuali residui delle risorse L.R. 26/2024 ad incremento dell'indennità di servizio notturno;

5) l'impegno dell'amministrazione ad avviare i piani di razionalizzazione per reperire ulteriori risorse al fine di garantire il finanziamento della quota di welfare al personale del comparto appartenente ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

Le parti hanno stabilito che l'accordo ha validità anche per gli anni 2026 e 2027, riservandosi la revisione dello stesso in occasione della nuova assegnazione delle risorse da parte della Regione del Veneto e/o degli eventuali residui dei fondi contrattuali e/o dei risparmi realizzati con i piani di razionalizzazione.

**c) Effetti abrogativi**

//

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

Le parti, con l'ipotesi in oggetto, hanno destinato euro 62.000,00 per il riconoscimento di una quota aggiuntiva di premialità al personale rientrante nel progetto *“VENGO ANCH'IO! Un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate”*.

La quota sarà erogata a seguito di valutazione del raggiungimento degli obiettivi secondo i principi del D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale ed in coerenza con la disciplina contrattuale vigente.

**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'incremento della quota aggiuntiva di premialità previsto nell'ambito del progetto "VENGO ANCH'IO! Un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate" è assegnato in esito alle valutazioni sulla performance, in linea con quanto previsto dal C.C.N.L. e dai contratti integrativi aziendali vigenti.

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

Non pertinente.



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 è l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 8 ottobre 2025 sottoscritta tra l'Azienda e le OO.SS del Comparto Sanità, avente ad oggetto:

- *Welfare aziendale e valorizzazione del personale del comparto: DGRV 1010 del 2 settembre 2025 "Autorizzazione all'incremento dei fondi contrattuali delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale ed approvazione della ripartizione delle risorse regionali di cui alla legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26" e destinazione risorse residui anni precedenti.*

Con deliberazione della Giunta regionale n. 1010 del 2 settembre 2025 è stato autorizzato l'incremento dei fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale e approvata la ripartizione delle risorse regionali di cui alla Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26, tra il Comparto e l'Area Sanità, per il periodo 2025-2027.

Con verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le OO.SS. Comparto Sanità del 08/08/2025 in materia di "Definizione dei criteri di distribuzione tra le Aziende ed Enti del SSR delle risorse di cui alla Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26 e al Verbale di confronto con le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità e Dirigenza dell'Area Sanità sottoscritto il 28 luglio 2025 e determinazione degli indirizzi per la contrattazione integrativa per l'utilizzo delle stesse", approvato con DGR Veneto n. 1010 del 02/09/2025, le risorse di cui alla L.R. 26/2024 sono state distribuite tra Aziende del SSR, distinguendo tra quota welfare a destinazione «vincolata» e quota ad incremento di fondi contrattuali, da destinare alla valorizzazione del personale dei profili sanitario e socio-sanitario impiegato nei contesti di maggiore complessità e disagio organizzativo;

Con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto n. 133 del 23/09/2025 sono state assegnate all'Azienda in via definitiva le risorse per l'anno 2025, determinate in base al personale in servizio al 01/09/2025, come segue:

<b>RISORSE LR 26/2024</b>	<b>2.190.429,00</b>
<i>di cui WELFARE</i>	1.054.200,00
<i>di cui VALORIZZAZIONE PERSONALE</i>	1.136.229,00

I fondi contrattuali oggetto di incremento per l'Area del Personale del Comparto Sanità - CCNL 2/11/2022 – sono stati costituiti in via provvisoria con deliberazione n. 993 del 30/05/2025 e certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 6 del 06/06/2025, nei seguenti valori:

<b>Fondi anno 2025</b>	<b>valore fondo</b>
F.do ex art. 102 CCNL 02.11.2022 incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 11.650.798,36
F.do ex art. 103 CCNL 02.11.2022 premialità e condizioni di lavoro	€ 11.489.994,58
<b>Totale</b>	<b>€ 23.140.792,94</b>

### 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**

*parte non pertinente*

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

Con l'ipotesi di accordo del 8 ottobre 2025, le parti hanno trattato e definito quanto segue:

- 1) la destinazione delle risorse di cui alla DGRV n. 1010/2025 secondo il Verbale di confronto sottoscritto il 28 luglio 2025 con le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità e Dirigenza dell'Area Sanità, in cui sono stati determinati gli indirizzi per la contrattazione integrativa relativa all'utilizzo delle risorse, prevedendo in particolare che la quota prevista ad incremento di fondi contrattuali possa essere destinata a:
  - valorizzazione economica del personale impegnato nei turni disagiati (mediante l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità di turno notturno);
  - estensione dell'indennità ex art. 107 C.C.N.L. Comparto Sanità;
  - sostegno alla copertura dei servizi con risorse dedicate a specifiche progettualità nei contesti disagiati;
- 2) l'utilizzo di risorse residue contabilizzate sul Fondo premialità e condizioni di lavoro anni precedenti, già destinate a progettualità, pari ad euro 260.941,71.

Le parti, ritenuto e condiviso che:

- le iniziative di welfare aziendale debbano necessariamente essere rivolte all'insieme dei dipendenti dell'Azienda, per ragioni di equità, coesione organizzativa e sostenibilità gestionale. In primo luogo, il welfare costituisce uno strumento di valorizzazione delle persone e di riconoscimento del contributo professionale che ciascun lavoratore apporta al buon funzionamento del sistema, indipendentemente dal ruolo o dalla collocazione. In secondo luogo, la natura stessa del welfare – orientata al benessere, alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno sociale – richiede una logica inclusiva, capace di rafforzare il senso di appartenenza e di favorire un clima di collaborazione trasversale.

- sulla base dei criteri stabiliti dai verbali di confronto regionali citati, concordano di prevedere:

- 1) la destinazione di una quota pari ad euro 1.258.950,00 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02/11/2022 – anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 (1.054.200,00) e dei residui destinati alle progettualità degli anni precedenti (204.750,00), a sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dipendente del Comparto in servizio al 01/09/2025 di una quota pari ad euro 350 per benefici nella forma di buoni acquisto, che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, sulla base delle indicazioni e con le modalità operative che saranno definite in sede regionale;

Personale sanitario e socio sanitario			Personale professionale, tecnico, amministrativo			TOTALE
Teste al 01/09/2025	350€/pro capite	Risorse	Teste al 01/09/2025	350€/pro capite	Risorse	
3.012,00	1.054.200,00	LR 26/2024	585,00	204.750,00	Residui Fondi anni precedenti destinati a Progetti	1.258.950,00

2) la destinazione di una quota pari ad euro 1.112.249,22 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02/11/2022 – anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 (1.063.629,30), alla valorizzazione del personale dei ruoli sanitario, socio-sanitario, tecnico mediante:

- l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità (art. 44 C.C.N.L. 02/11/2022) da euro 1,80 €/h a 2,00 €/h, che viene ulteriormente elevata a 4,00 €/h in caso di chiamata effettiva;
- l'elevazione dell'indennità di servizio notturno di cui all'art. 106 C.C.N.L. 02/11/2022 da 4 €/h a 5,50 €/h;
- l'estensione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/servizi di cui all'art. 107 C.C.N.L. 02/11/2022 alle seguenti UU.OO./Servizi:
  - Medicina Interna - degenze, Geriatria - degenze e Salute mentale, come da verbale di confronto regionale del 08/08/2025;
  - UU.OO. ove si collocano i percorsi di fast track nelle degenze aperte h24, sette giorni su sette, ovvero Ostetricia e ginecologia e Pediatria, per i turni svolti in tali contesti;
  - Ambulatorio di Sala Gessi, in considerazione del volume di accessi e dell'apertura sette giorni su sette;
  - Day Hospital Oncologico e Oncoematologico in ragione della specificità degli utenti trattati.

VALORIZZAZIONE PERSONALE	CCNL	CCIAA	Personale sanitario e socio sanitario			Personale tecnico			Costo totale previsto ad oggi
			Teste 2025	Costo previsto ad oggi	Risorse	Teste 2025	Costo previsto ad oggi	Risorse	
Elevazione Indennità Pronta disponibilità a 2€/h e 4€/h in caso di chiamata	1,80 €	2,00 (4,00)	390	175.258,80 €	LR 26/2024	52	24.664,92 €	Fondo premialità e condizioni di lavoro	199.923,72 €
Elevazione Indennità di Turno notturno	4,00 €	5,50 €	1.033	576.588,00 €	LR 26/2024	44	23.955,00 €	Fondo premialità e condizioni di lavoro	600.543,00 €
Destinazione indennità art. 107 UUOO Medicina degenze				110.152,50 €	LR 26/2024				110.152,50 €
Destinazione indennità art. 107 UUOO Geriatria degenze				72.300,00 €	LR 26/2024				72.300,00 €
Destinazione indennità art. 107 DSM				55.185,00 €	LR 26/2024				55.185,00 €
Fast track, DH oncologico e oncoematologico, Sala gessi				74.145,00 €	LR 26/2024				74.145,00 €
<b>TOTALE</b>				<b>1.063.629,30 €</b>			<b>48.619,92 €</b>		<b>1.112.249,22 €</b>

3) la destinazione di una quota pari ad euro 62.000,00 del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 – anno 2025 così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024 a sostegno della copertura dei servizi in contesti disagiati, in particolare mediante la realizzazione delle seguenti iniziative:

- progetto "VENGO ANCH'IO!: un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate", che coinvolgerà il personale sanitario e socio-sanitario assegnato in una delle strutture e/o servizi dell'altopiano di Asiago, come da scheda progetto allegata alla presente ipotesi di CCIA sottoscritta in data 8/10/2025;

Personale sanitario e socio sanitario		
Progetto	Costo	Risorse
"VENGO ANCH'IO!: un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate"	62.000,00 €	LR 26/2024

5) eventuali residui delle risorse L.R. 26/2024 saranno destinati ad incremento dell'indennità di servizio notturno;

6) l'amministrazione si impegna ad avviare i piani di razionalizzazione per reperire ulteriori risorse al fine di garantire il finanziamento della quota di welfare al personale del comparto appartenente ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

Il presente accordo ha validità anche per gli anni 2026 e 2027. Le parti si riservano la revisione dello stesso in occasione della nuova assegnazione delle risorse da parte della Regione del Veneto e/o degli eventuali residui dei fondi contrattuali e/o dei risparmi realizzati con i piani di razionalizzazione.

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

Le risorse oggetto della presente ipotesi di accordo risultano interamente destinate.

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

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ -
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (1.054.200+204.750+1.063.629,30+48.619,92+62.000+10.599,70)	€ 2.443.798,92
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
- <b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 2.443.798,92</b>

Di cui

Risorse L.R. 26/2024	€ 2.190.429,00
Residui progettualità anni precedenti	€ 204.750,00
Risorse disponibili del f.do premialità e condizioni lavoro	€ 48.619,92
<b>Totale</b>	<b>€ 2.443.798,92</b>

### 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 correlate alle condizioni di lavoro, 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.

Le risorse L.R 26/2024 sono portate ad incremento dei fondi contrattuali. La loro destinazione è definita dalla presente ipotesi di accordo, in coerenza con le direttive regionali espresse nella DGRV 1010/2025.

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

Le risorse destinate all'incremento del fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02/11/2022 – anno 2025, pari ad euro 1.258.950,00 provenienti in parte dal finanziamento L.R. 26/2024 (1.054.200,00) e in parte da residui destinati alle progettualità degli anni precedenti (204.750,00), sono finalizzate al sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dipendente del Comparto in servizio al 01/09/2025 di una quota pari ad euro 350 per benefici nella forma di buoni acquisto, che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, sulla base delle indicazioni e con le modalità operative che saranno definite in sede regionale.

Al medesimo fondo sono altresì destinate ulteriori risorse L.R 26/2024 pari ad € 62.000, finalizzate alla remunerazione del progetto "VENGO ANCH'IO!: un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate".

Le risorse saranno riconosciute al personale dipendente interessato su conforme rendicontazione del Dirigente responsabile, secondo i requisiti previsti nell'allegata scheda 1) della presente ipotesi di CCIA sottoscritta in data 08/10/2025. L'erogazione dei compensi relativi all'attività progettuale 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:*

*parte non pertinente*

### 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 2025 e anno 2024 e relativa programmazione di utilizzo in forma aggregata:

Costituzione del Fondo	Anno 2024	Anno 2025	Risorse ipotesi di Accordo				Tot. risorse 2025
			Risorse residue aa.pp. - progettualità	Risorse L.R. 26/2024	Risorse disponibili del f.do premialità e condizioni lav.	Maggiori risorse 2025 ipotesi CCIA	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	22.595.381,99	22.595.381,99					22.595.381,99
Totale risorse variabili	545.410,95	545.410,95	204.750,00	2.190.429,00		2.395.179,00	2.940.589,95
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>23.140.792,94</b>	<b>23.140.792,94</b>	<b>204.750,00</b>	<b>2.190.429,00</b>	-	<b>2.395.179,00</b>	<b>25.535.971,94</b>

Programmazione di utilizzo del Fondo	Anno 2024	Anno 2025	Utilizzo risorse ipotesi CCIA				Tot. utilizzi 2025
			Risorse residue aa.pp. - progettualità	Risorse L.R. 26/2024	Risorse disponibili del f.do premialità e condizioni lav.	Totale utilizzi ipotesi CCIA	
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	17.225.074,06	17.768.239,91					17.768.239,91
Destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa	5.613.592,37	5.135.498,41	204.750,00	2.190.429,00	48.619,92	2.443.798,92	7.579.297,33
Destinazioni ancora da regolare	302.126,51	237.054,62					188.434,70
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazio</b>	<b>23.140.792,94</b>	<b>23.140.792,94</b>	<b>204.750,00</b>	<b>2.190.429,00</b>	<b>48.619,92</b>	<b>2.443.798,92</b>	<b>25.535.971,94</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 2025, 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 delle 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, dà 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 nei CEPA trimestrali ricomprendono le risorse destinate al trattamento accessorio del personale, comprese le risorse L.R. 26/2024 oltre ai relativi oneri, e sono rispettose dei tetti di spesa del personale.

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)