

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 2398 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 DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ IN MATERIA DI "WELFARE AZIENDALE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITÀ: 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".

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: 2470/25

*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.

Premesso che:

- in data 21/10/2025 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. della Dirigenza Area Sanità, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Welfare aziendale e valorizzazione del personale della Dirigenza Sanità: 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"*;
- in data 17/11/2025, con nota prot. nr. 107599/25, ai sensi dell'art. 10, comma 5 del C.C.N.L. 23/01/2024 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 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Welfare aziendale e valorizzazione del personale della Dirigenza Sanità: 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"*.

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 della relazione 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 della Dirigenza Sanità: 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"*, 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;

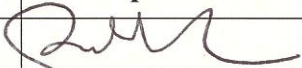
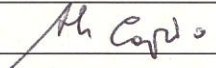
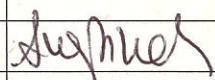
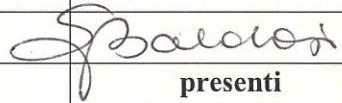
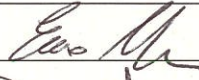

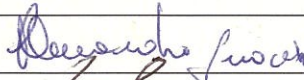

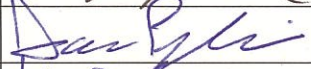

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza,

#### DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *“Welfare aziendale e valorizzazione del personale della Dirigenza Sanità: 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”*”, sottoscritto in via definitiva in data 10/12/2025 con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, 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. della Dirigenza dell'Area Sanità;
  - 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 16.00, presso l'Aula Informatica al piano 1 del P.O. Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 113167 del 03/12/2025, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Welfare aziendale e valorizzazione del personale della Dirigenza Sanità: 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"", siglato in ipotesi in data 21/10/2025, 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 UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
<b>Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	<b>presenti</b>
per ANAAO ASSOMED Maira Zoppelletto, Pierenrico Lecis	
per CIMO Guglielmo Zeccolini, Ennio Nardello	
per FP CGIL Lara Donati	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL Alessandro Gnocchi	
per AAROI EMAC Silvia Guarda	
per FVM Dario Pasqualin	
per FASSID Davide Albiero, Margherita Cecchetto	
per FESMED	



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

WELFARE AZIENDALE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITÀ:  
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".

*[Handwritten signatures and initials]*

## 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, dei "Fondi per la retribuzione delle condizioni di lavoro" e dei "Fondi per la retribuzione di risultato" del personale della Dirigenza Area 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 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 di tutti i profili della dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie di cui alla L. 251/2000.

- con verbale di confronto tra l'Amministrazione regionale e le OO.SS. dell'Area Sanità del 27/08/2025 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 della Dirigenza dell'Area Sanità sottoscritto il 28 luglio 2025 e determinazione degli indirizzi per la contrattazione collettiva 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 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 debba essere destinata prioritariamente al fondo per le condizioni di lavoro (ferma restando la possibilità di destinare una quota al fondo per la retribuzione di risultato) ed in particolare a:

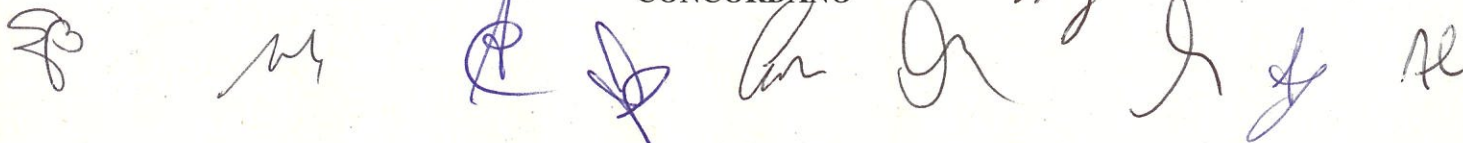
- valorizzazione economica del personale impegnato nei turni disagiati (mediante l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità di turno notturno e/o dell'indennità di turno festivo);
- sostegno alla copertura dei servizi in ulteriori contesti disagiati da individuare a livello aziendale, comunque senza richiesta di orario aggiuntivo;
- valorizzazione dell'attività di tutoraggio svolta nelle unità operative;

- con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale della Regione del Veneto n. 133 del 23/09/2025 sono state assegnate alle Aziende del SSR in via definitiva le risorse per l'anno 2025, determinate in base al personale in servizio al 01/09/2025; in particolare all'Azienda Ulss7 Pedemontana sono state attribuite le seguenti risorse:

RISORSE L.R. 26/2024	805.100,00
WELFARE	228.900,00
VALORIZZAZIONE PERSONALE	576.200,00

Tutto ciò premesso, le Parti

CONCORDANO



di prevedere, sulla base dei criteri stabiliti dai verbali di confronto regionali citati in premesse, per l'anno 2025:

1) la destinazione della quota pari ad euro 228.900,00 del Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 74 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024, a sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dirigente dell'Area Sanità 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 340.000,00 del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ex art. 73 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con risorse di cui alla L.R. 26/2024, alla valorizzazione del personale mediante:

- l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità (art. 30 CCNL 23/01/2024) da 3,00 €/h (importo stabilito con CCIA sottoscritto in data 12/07/2024) a 6,00 €/h, che viene ulteriormente elevata di 6,00 €/h in caso di chiamata effettiva;
- l'elevazione dell'indennità di servizio notturno di cui all'art. 77 CCNL 23/01/2024 da 2,74 €/h a 5,00 €/h;
- l'elevazione dell'indennità di turno festivo da 2,55 €/h a 5,00 €/h;

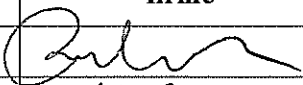
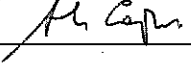
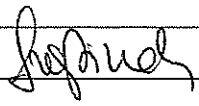
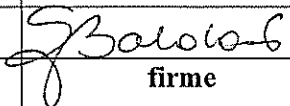
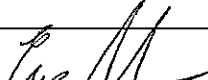
3) la destinazione di una quota pari ad euro 236.200,00 del Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 74 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con risorse di cui alla L.R. 26/2024, come segue:

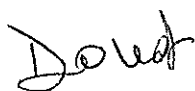
- euro 20.000,00 per l'attribuzione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato al personale impegnato in attività di tutoraggio, secondo le modalità previste dall'allegato 1;
- euro 216.200,00 per la realizzazione di specifiche iniziative, che coinvolgono il personale della Dirigenza Sanità, a sostegno della copertura di servizi presso le strutture dell'altopiano di Asiago, come da scheda progetto allegata (All. 2);

4) l'Azienda effettuerà un monitoraggio semestrale in ordine all'effettiva dinamica dei costi di cui al presente accordo. Eventuali residui saranno destinati, in primis, ad impinguare le eventuali risorse incapienti di cui ai punti 2 e 3; in caso di ulteriori residui, le parti si riservano di rivedere i contenuti del presente accordo.

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.

**Letto, approvato e sottoscritto**

<b>Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:</b>	<b>firme</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 UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
<b>Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	<b>firme</b>
per ANAAO ASSOMED Maira Zoppelletto, Pierenrico Lecis	
per CIMO Guglielmo Zeccolini, Ennio Nardello	



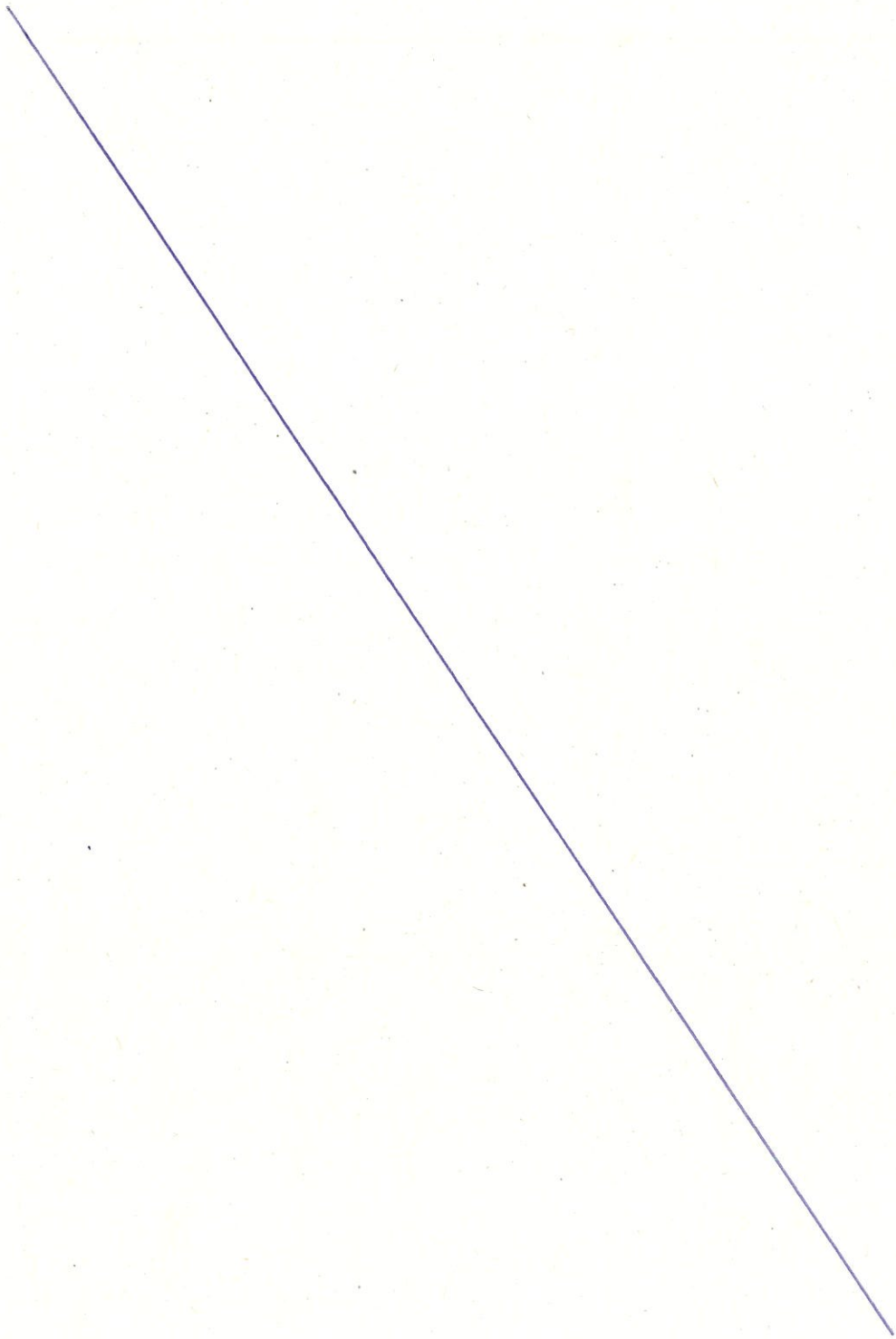












23

\*

~~2~~

~~2~~

Deed

992

AL 54

# Progetto di valorizzazione dell'attività di tutoraggio dei dirigenti sanitari

## 1. Premessa e contesto

In molte UU.OO. della nostra Azienda il fenomeno del turn-over o la necessità di inserire nel contesto lavorativo professionisti la cui esperienza è ancora limitata si configura come un'eventualità tutt'altro che rara.

È altrettanto evidente che la necessità delle stesse UU.OO. e di conseguenza dell'Azienda, è quella di avere personale preparato e competente per poter svolgere tutte le funzioni e i compiti istituzionali assegnati ma anche per poter garantire la sicurezza e la qualità delle prestazioni come garanzia per pazienti e operatori.

Tra i nostri dipendenti ci sono sicuramente anche professionisti che hanno sviluppato questa esperienza e queste competenze ed in qualche caso già svolgono un'azione di supervisione, guida, affiancamento ecc. nei confronti dei colleghi meno esperti proponendosi di fatto in una sorta di formazione sul campo; nella maggioranza dei casi questa si configura più come conseguenza delle dinamiche sviluppate nel tempo nell'organizzazione del lavoro piuttosto che frutto di una riflessione sulle necessità e sulle competenze che il singolo professionista deve avere.

L'idea che sostiene questo progetto è di offrire l'opportunità ai Direttori delle UU.OO. di investire sullo sviluppo della competenza clinica e autonomia professionale di dirigenti più giovani o in occasione della necessità di sostituire personale in uscita, valorizzando l'esperienza di personale più esperto, affidando a quest'ultimo il mandato formale di far raggiungere un livello maggiore di competenze a uno o più dirigenti dell'equipe nella consapevolezza che, nonostante la centralità del ruolo di tutor, tale attività non sempre riceve un adeguato riconoscimento formale, economico e professionale.

La funzione di tutoraggio potrebbe comprendere:

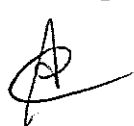
- affiancamento pratico
- trasmissione di competenze clinico-diagnostiche e deontologiche
- supporto nell'integrazione del dirigente nel contesto assistenziale
- monitoraggio del percorso formativo con definizione degli step raggiunti

## 2. Obiettivi del progetto

- Valorizzare e riconoscere il lavoro dei tutor come parte integrante della funzione assistenziale.
- **Strutturare un sistema formale di tutoraggio** con criteri chiari di nomina, responsabilità e valutazione.
- **Garantire continuità formativa** ai dirigenti meno esperti.
- **Favorire la motivazione e la crescita professionale** dei dirigenti ed anche dei tutor.















**PROGETTI AZIENDALI - PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITÀ**

<i>Titolo progetto</i>	<b>VENGO ANCH'IO! Un progetto per attrarre personale nelle zone disagiate (Dirigenza)</b>
<i>Breve descrizione</i>	All'interno dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana, il territorio dell'Altopiano dei 7 Comuni rappresenta la realtà periferica per la quale è maggiore la difficoltà nel collocamento delle risorse umane e nella copertura dei servizi. Per contrastare la carenza di personale medico in tali aree e ridurre il ricorso alle esternalizzazioni, è essenziale sviluppare progettualità mirate che aumentino l'attrattività, favorendo l'assegnazione dei neoassunti presso strutture dell'Altopiano e valorizzando la flessibilità lavorativa del personale dirigenziale assegnato ad altre sedi.
<i>Periodo di riferimento</i>	Anno 2025
<i>Responsabili progetto</i>	Direttore Direzione Medica Bassano e Direttore Direzione Medica Santorso
<i>Obiettivi</i>	Aumentare l'attrattività e la retention dei dirigenti dell'Area Sanità nelle aree e nei servizi disagiati.  Incentivare la flessibilità lavorativa per turni di servizio svolti presso la sede di Asiago da personale assegnato a strutture del P.O. di Bassano e Santorso.
<i>Indicatore/i risultato (numerico/misurabile)</i>	1. N. incremento di personale neo assunto assegnato alla sede di Asiago 2. Diminuzione del turn over del personale della Dirigenza Area Sanità nell'Altopiano di Asiago, rispetto ai dati storici 3. N. incremento turni svolti a copertura di servizi presso la sede di Asiago dal personale assegnato alle sedi di Bassano e Santorso
<i>Descrizione attività/azioni</i>	1. Riconoscimento di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato al personale della Dirigenza dell'Area Sanità neoassunto con sede di assegnazione nell'Altopiano dei 7 Comuni. 2. Riconoscimento di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato al personale della Dirigenza dell'Area Sanità assegnato ad una struttura del P.O. di Bassano o Santorso, per ogni accesso presso la sede di Asiago in orario di lavoro istituzionale, su richiesta dell'Azienda/Responsabile di U.O., secondo un criterio di rotazione. Non verrà riconosciuto l'incremento della retribuzione di risultato: - ai dirigenti che per la natura dell'attività svolta sono tenuti ad effettuare spostamenti all'interno del territorio di competenza aziendale; - ai dirigenti assegnati stabilmente ad una struttura del P.O. di Bassano o Santorso che svolgono turni di servizio presso il P.O. di Asiago nell'ambito di altri progetti aziendali in essere; - ai direttori di UOC; - ai dirigenti a rapporto non esclusivo; - ai dirigenti in situazioni di negativo orario annuo.

<i>Personale partecipante, attività / n. ore assegnate</i>	Personale della Dirigenza Area Sanità esclusi i Direttori di UOC
<i>Attribuzione dei compensi</i>	<p>La quota di retribuzione di risultato "1- NEO ASSUNTO" sarà erogata annualmente a seguito del raggiungimento dell'obiettivo di completamento dei 12 mesi di permanenza presso la sede di Asiago.</p> <p>La quota di retribuzione di risultato "2- FLESSIBILITÀ" sarà erogata annualmente a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi e sulla base della rendicontazione dell'attività svolta da parte dei responsabili del progetto. Ai fini del riconoscimento della quota, le timbrature istituzionali in entrata e in uscita dal servizio dovranno essere effettuate presso la sede di Asiago. A partire dal 2026, verrà implementato un codice di timbratura dedicato.</p>
<i>Tipologia Risorse/finanziamento</i>	<p>1. Quota "NEO ASSUNTO": al personale della Dirigenza Sanità neoassunto che è assegnato presso la sede di Asiago verrà riconosciuta una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato dell'importo di € 5.000,00 all'anno.</p> <p>2. Quota "FLESSIBILITÀ": al personale della Dirigenza Sanità assegnato ad una struttura del P.O. di Bassano o Santorso, che svolga attività, su richiesta dall'Azienda/Responsabile di U.O., nell'ambito dell'orario di lavoro istituzionale, presso le U.O./Servizi dell'Altopiano di Asiago, risultante dalle timbrature, verrà riconosciuta una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato dell'importo di € 250,00 euro omnicomprendivi per ogni accesso. La quota "flessibilità" sarà riconosciuta fino ad un massimo di € 8.000,00 all'anno per ogni dirigente.</p>
<i>Valore complessivo del progetto</i>	<p>€ 216.200,00 per l'anno 2025, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- € 25.000,00 per la quota "NEO ASSUNTO";</li> <li>- € 191.200,00 per la quota "FLESSIBILITÀ", per circa 760 turni all'anno.</li> </ul>

*64*

*ste*

*Deed*

*Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below.*

Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. della Dirigenza Sanità in materia di "Welfare aziendale e valorizzazione del personale della Dirigenza Sanità: 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""

## 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	21 ottobre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
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 del Distretto 1;          Direttore del Distretto 2;          Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7</p> <p><b>Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione</b>          ANAAO ASSOMED          CIMO          AAROI EMAC          FP CGIL          FEDERAZIONE CISL MEDICI          UIL FPL          FVM          FASSID          FESMED</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b>          CIMO          FP CGIL          UIL FPL          FASSID          AAROI EMAC          FVM</p>
Soggetti destinatari	Personale Dirigente Area Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo	Welfare aziendale e valorizzazione del personale della Dirigenza Sanità: 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"
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 805.100,00 per la Dirigenza Area Sanità.

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

Le parti hanno concordato:

1) la destinazione della quota pari ad euro 228.900,00 del Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 74 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024, a sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dirigente dell'Area Sanità 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 340.000,00 del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ex art. 73 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con risorse di cui alla L.R. 26/2024, alla valorizzazione del personale mediante:

- l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità (art. 30 CCNL 23/01/2024) da 3,00 €/h (importo stabilito con CCIA sottoscritto in data 12/07/2024) a 6,00 €/h, che viene ulteriormente elevata di 6,00 €/h in caso di chiamata effettiva;
- l'elevazione dell'indennità di servizio notturno di cui all'art. 77 CCNL 23/01/2024 da 2,74 €/h a 5,00 €/h;
- l'elevazione dell'indennità di turno festivo da 2,55 €/h a 5,00 €/h;

3) la destinazione di una quota pari ad euro 236.200,00 del Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 74 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con risorse di cui alla L.R. 26/2024, come segue:

- euro 20.000,00 per l'attribuzione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato al personale impegnato in attività di tutoraggio, secondo le modalità previste dall'allegato 1;
- euro 216.200,00 per la realizzazione di specifiche iniziative, che coinvolgono il personale della Dirigenza Sanità, a sostegno della copertura di servizi presso le strutture dell'altopiano di Asiago, come da scheda progetto allegata (All. 2);

4) l'impegno dell'Azienda ad effettuare un monitoraggio semestrale in ordine all'effettiva dinamica dei costi di cui all'accordo. Eventuali residui saranno destinati, in primis, ad impinguare le eventuali risorse incipienti di cui ai punti 2 e 3; in caso di ulteriori residui, le parti si sono riservate di rivedere i contenuti dell'accordo.

**c) Effetti abrogativi**

//

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

Le progettualità di cui al punto 3 dell'ipotesi in oggetto prevedono il raggiungimento di specifici obiettivi e la 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 al presente accordo.

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

Le progettualità rientrano nel processo di gestione della performance. Le quote previste saranno erogate 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.

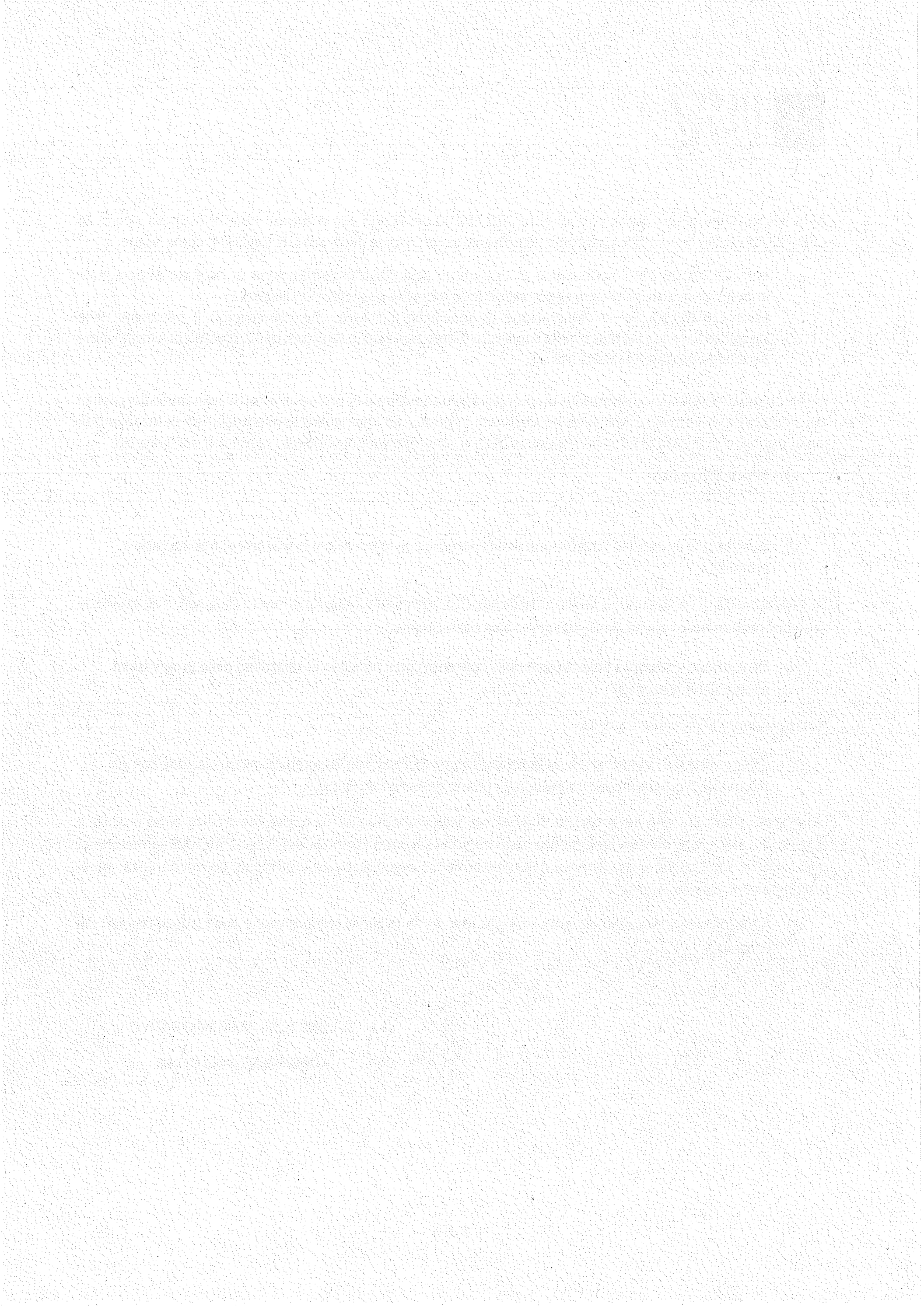
**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

//



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 è l'ipotesi di accordo in data 21 ottobre 2025 sottoscritta tra l'Azienda e le OO.SS dell'Area della dirigenza Sanitaria, avente ad oggetto:

- *Welfare aziendale e valorizzazione del personale della Dirigenza Sanità: 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"*

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. dell'Area Sanità del 27/08/2025 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 della Dirigenza dell'Area Sanità sottoscritto il 28 luglio 2025 e determinazione degli indirizzi per la contrattazione collettiva 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 dei fondi contrattuali, da destinare alla valorizzazione del personale 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 Ulss 7, in via definitiva, le risorse per l'anno 2025, determinate in base al personale in servizio al 01/09/2025, come segue:

<b>RISORSE L.R. 26/2024</b>	<b>805.100,00</b>
<i>di cui WELFARE</i>	228.900,00
<i>di cui VALORIZZAZIONE PERSONALE</i>	576.200,00

I fondi contrattuali oggetto di incremento per la dirigenza dell'area sanità, così come previsti dal CCNL 23.01.2024, sono stati costituiti in via provvisoria con deliberazione n. 855 del 09/05/2025 e certificati dal Collegio Sindacale con Verbale n. 5 del 15/05/2025, nei seguenti valori:

Fondo per la retribuzione degli incarichi - art.72	12.567.295,67
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro - art. 73	2.813.568,42
Fondo per la retribuzione di risultato - art. 74	2.068.872,74
<b>Totale fondi contrattuali 2025</b>	<b>17.449.736,83</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 21 ottobre 2025, le Parti hanno trattato e definito quanto segue:

a) la destinazione delle risorse di cui alla DGRV n. 1010/2025 in conformità con quanto definito nel Verbale di confronto sottoscritto il 28 luglio 2025 con le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità e Dirigenza dell'Area Sanità, nel quale sono stati determinati gli indirizzi per la contrattazione integrativa relativa all'utilizzo delle risorse, prevedendo in particolare che la quota prevista ad incremento dei fondi contrattuali debba essere destinata prioritariamente al fondo per le condizioni di lavoro (ferma restando la possibilità di destinare una quota al fondo per la retribuzione di risultato) ed in particolare a:

- valorizzazione economica del personale impegnato nei turni disagiati (mediante l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità di turno notturno e/o dell'indennità di turno festivo);
- sostegno alla copertura dei servizi in ulteriori contesti disagiati da individuare a livello aziendale, comunque senza richiesta di orario aggiuntivo;
- valorizzazione dell'attività di tutoraggio svolta nelle unità operative.

Sulla base dei criteri stabiliti dai verbali di confronto regionali citati, le Parti concordano di prevedere per l'anno 2025:

1) la destinazione della quota pari ad euro 228.900,00 del Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 74 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con le risorse di cui alla L.R. 26/2024, a sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dirigente dell'Area Sanità 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 340.000,00 del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ex art. 73 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con risorse di cui alla L.R. 26/2024, alla valorizzazione del personale mediante:

- l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità (art. 30 CCNL 23/01/2024) da 3,00 €/h (importo stabilito con CCIA sottoscritto in data 12/07/2024) a 6,00 €/h, che viene ulteriormente elevata di 6,00 €/h in caso di chiamata effettiva;
- l'elevazione dell'indennità di servizio notturno di cui all'art. 77 CCNL 23/01/2024 da 2,74 €/h a 5,00 €/h;
- l'elevazione dell'indennità di turno festivo da 2,55 €/h a 5,00 €/h.

3) la destinazione di una quota pari ad euro 236.200,00 del Fondo per la retribuzione di risultato ex art. 74 CCNL 23/01/2024, anno 2025, così come incrementato con risorse di cui alla L.R. 26/2024, come segue:

- euro 20.000,00 per l'attribuzione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato al personale impegnato in attività di tutoraggio, secondo le modalità previste dall'allegato 1 della presente ipotesi di CCIA sottoscritta in data 21/10/2025;

- euro 216.200,00 per la realizzazione di specifiche iniziative, che coinvolgono il personale della Dirigenza Sanità, a sostegno della copertura di servizi presso le strutture dell'altopiano di Asiago, come da scheda progetto di cui all'allegato 2 della presente ipotesi di CCIA sottoscritta in data 21/10/2025;

4) l'Azienda effettuerà un monitoraggio semestrale in ordine all'effettiva dinamica dei costi. Eventuali residui saranno destinati, in primis, ad impinguare le eventuali risorse incipienti di cui ai punti 2 e 3; in caso di ulteriori residui, le parti si riservano di rivedere i contenuti dell'accordo.

La presente ipotesi di CCIA ha validità anche per gli anni 2026 e 2027 e le parti si riservano la revisione della stessa in occasione della nuova assegnazione delle risorse da parte della Regione del Veneto.

### 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

#### Anno 2025

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€	-
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (228.900+340.000+236.200)	€	805.100,00
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€	-
- <b>Totale poste di destinazione del Fondo</b>	<b>€</b>	<b>805.100,00</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 dirigenziali secondo la graduazione delle funzioni aziendali, retribuzione di risultato, indennità di specificità, 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 L.R 26/2024 destinate all'incremento del fondo per la retribuzione di risultato ex art. 74 CCNL 23/01/2024 - anno 2025, pari ad euro 228.900,00 sono finalizzate al sostegno di misure di welfare integrativo, mediante riconoscimento ad ogni dirigente dell'Area Sanità 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 € 236.200, finalizzate alla remunerazione del personale impegnato nelle attività di tutoraggio e alla realizzazione di specifiche iniziative a sostegno della copertura di servizi presso le strutture dell'Altopiano di Asiago. Le risorse saranno riconosciute al personale dipendente interessato su conforme rendicontazione del Dirigente responsabile, secondo i requisiti previsti nelle allegate schede n. 1) e 2) della presente ipotesi di CCIA sottoscritta in data 21/10/2025. 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

Gli accordi sindacali sottoscritti sono orientati a garantire il pieno e corretto impiego delle risorse disponibili nei fondi destinati alla remunerazione degli istituti contrattuali previsti, con l'obiettivo di valorizzare il contributo del personale dipendente impegnato nelle diverse attività.

In tale prospettiva, le nuove graduazioni degli incarichi, definite con decorrenza dal 01/01/2024, gli accordi già in essere relativi all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, nonché l'intesa concernente l'attribuzione dei premi correlati alle performance, concorrono a determinare l'integrale utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali, in coerenza con le disposizioni del CCNL e le indicazioni regionali.

La seguente tabella riepiloga la costituzione e la programmazione di utilizzo del Fondo per gli anni 2024 e 2025, distinguendo le componenti fisse e variabili delle risorse costitutive e le relative destinazioni in forma aggregata.

Costituzione del Fondo	Anno 2024	Anno 2025	Risorse Ipotesi CCIA L.R. 26/2024	Tot. risorse 2025
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	17.366.128,22	17.439.736,83		17.439.736,83
Totale risorse variabili	4.225,80	10.000,00	805.100,00	815.100,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>17.370.354,02</b>	<b>17.449.736,83</b>	<b>805.100,00</b>	<b>18.254.836,83</b>

Programmazione di utilizzo del Fondo	Anno 2024	Anno 2025	Utilizzo risorse Ipotesi CCIA L.R. 26/2024	Tot. utilizzi 2025
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	17.370.354,02	17.449.736,83		17.449.736,83
Destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa	-	-	805.100,00	805.100,00
Destinazioni ancora da regolare	-	-		-
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>17.370.354,02</b>	<b>17.449.736,83</b>	<b>805.100,00</b>	<b>18.254.836,83</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 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)

