

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 2400 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 16 DICEMBRE 2025 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI IN MATERIA DI "AGGIORNAMENTO DEL CCIA DEL 18/10/2023 IN MATERIA DI "CRITERI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO"

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.*

*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 22/10/2025 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 Funzioni Locali, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
  - *"Aggiornamento del CCA del 18/10/2023 in materia di "Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato"";*
- in data 17/11/2025, con nota prot. nr. 107599/25, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024, e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 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 16/12/2025, le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Aggiornamento del CCA del 18/10/2023 in materia di "Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato"".*

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 *"Aggiornamento del CCA del 18/10/2023 in materia di "Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato""*, sottoscritto in via definitiva in data 16/12/2025, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa, della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e 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;

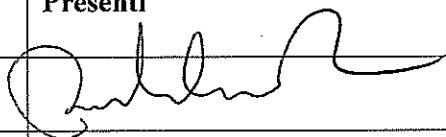
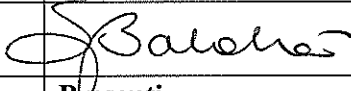
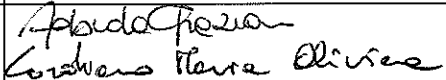
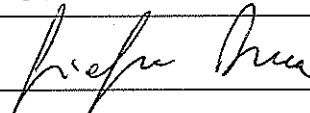
Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza,

#### DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “*Aggiornamento del CCIA del 18/10/2023 in materia di “Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato”*”, sottoscritto in via definitiva in data 16/12/2025 con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali, 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 del parere del Collegio Sindacale a verbale n. 11 del 26/11/2025;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
  - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali;
  - 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)

Le Parti sottoscritte, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Aggiornamento del CCLIA del 18/10/2023 in materia di "Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato"" siglato in ipotesi in data 22/10/2025, 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 dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
<b>Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	<b>Presenti</b>
Per FEDIRETS dott.ssa Maria Oliviera Cordiano (FEDIR), dott.ssa Fabiola Grazian (DIRETS area DIRER-SIDIRSS)	
Per CISL, dott. Gianfranco Bassa	
Per FP CGIL	
Per UIL FPL	
Per U.N.S.C.P.	

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

AGGIORNAMENTO DEL CCIA DEL 18/10/2023 IN MATERIA DI "CRITERI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO"



## LE PARTI

### PREMESSO che:

- in data 18/10/2023 è stato sottoscritto con le OO.SS. Area Funzioni Locali il contratto collettivo integrativo in materia di *"Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato"*;

- con suddetto CCIA, al punto "4.b Criteri di distribuzione", è stato previsto che *"Ai dirigenti che saranno incaricati di ricoprire, sulla base di specifici avvisi interni, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e di Data Protection Officer, sarà riconosciuto un importo aggiuntivo annuale di 3.000 euro ciascuno"*;

- ai sensi dell'art. 48, co. 1, lettere b) e i), del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 16/07/2024, rientrano tra le materie di contrattazione integrativa *"i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 23"* e l'*"eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO)"*;

**CONDIVISA** l'opportunità di prevedere l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato correlata all'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e al raggiungimento di obiettivi trasversali e rilevanti per l'Azienda in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP);

Tutto ciò premesso,

### CONCORDANO

di modificare ed integrare il CCIA sottoscritto in data 18/10/2023 con le OO.SS. Area Funzioni Locali in materia di *"Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato"*, punto "4.b Criteri di distribuzione", come segue:

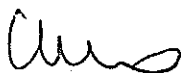
*"Ai dirigenti che saranno incaricati di ricoprire gli incarichi di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), di Data Protection Officer (DPO), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e al dirigente al quale siano assegnati specifici obiettivi in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP), a seguito di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, sarà riconosciuta una quota aggiuntiva annuale di retribuzione di risultato pari ad euro 3.000 ciascuno. Gli incarichi vengono conferiti sulla base di specifici avvisi interni, fatto salvo il possesso di inderogabili requisiti di legge o di inquadramento contrattuale, accertato mediante apposita ricognizione interna"*.

Pertanto, il punto "4.b Criteri di distribuzione" del predetto CCIA sottoscritto in data 18/10/2023 risulta aggiornato come di seguito indicato:

#### **"4.b Criteri di distribuzione"**

La distribuzione del fondo di risultato al personale dirigente dell'Area Funzioni Locali avviene assegnando delle quote teoriche parametrare in base agli incarichi attualmente in essere così come di seguito indicato:

Tipo incarico	Parametro
Struttura complessa	1,30
Struttura semplice a Valenza Dipartimentale	1,20
Struttura Semplice	1,10
Incarico di natura professionale	1,00



A conclusione dell'anno di riferimento, viene ripartito il fondo disponibile a partire dai dati delle valutazioni, sia organizzativa che individuale, con quantificazione delle quote effettive spettante a ogni singolo Dirigente in base, oltre che al parametro dell'incarico rivestito, agli indicatori di presenza, al risultato di budget della struttura e al risultato conseguito nella scheda individuale.

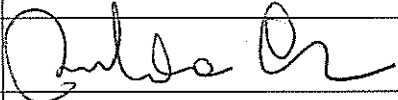
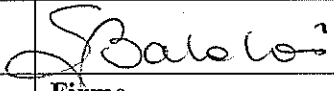
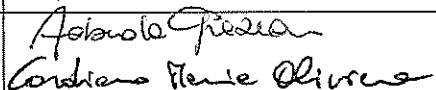
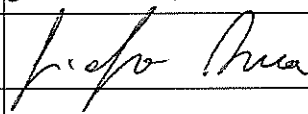
Ai dirigenti che saranno incaricati di ricoprire gli incarichi di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), di Data Protection Officer (DPO), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e al dirigente al quale siano assegnati specifici obiettivi in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP), a seguito di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, sarà riconosciuta una quota aggiuntiva annuale di retribuzione di risultato pari ad euro 3.000 ciascuno. Gli incarichi vengono conferiti sulla base di specifici avvisi interni, fatto salvo il possesso di inderogabili requisiti di legge o di inquadramento contrattuale, accertato mediante apposita ricognizione interna".

Le parti si riservano di stabilire con successivo accordo una graduazione dei predetti importi aggiuntivi annuali di retribuzione di risultato sulla base della responsabilità attribuita all'incarico e degli obiettivi affidati.

Si confermano i restanti contenuti del CCIA sottoscritto in data 18/10/2023 con le OO.SS. Area Funzioni Locali sino a nuova diversa determinazione delle parti.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

Bassano del Grappa, 16 dicembre 2025

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	Firme
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	Firme
Per FEDIRETS dott.ssa Maria Oliviera Cordiano (FEDIR), dott.ssa Fabiola Grazian (DIRETS area DIRER-SIDIRSS)	
Per CISL, dott. Gianfranco Bassa	
Per FP CGIL	
Per UIL FPL	
Per U.N.S.C.P.	

Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali in materia di “Aggiornamento del CCIA del 18/10/2023 in materia di “Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato””.

## 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	22 ottobre 2025
Periodo temporale di vigenza	2025
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica</b>                      Direttore Amministrativo dell’U.L.S.S. 7;                      Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dell’U.L.S.S. 7;                      Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell’U.L.S.S. 7.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali Dirigenza Area Funzioni Locali ammesse alla contrattazione</b>                      FEDIRETS (FEDIR e DIRETS)                      CISL FP                      UIL FPL                      FP CGIL                      U.N.S.C.P.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b>                      CISL FP                      FEDIRETS (FEDIR e DIRETS)</p>
Soggetti destinatari	Personale Dirigente Area Funzioni Locali in Servizio presso l’Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo	Aggiornamento del CCIA del 18/10/2023 in materia di “Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato”.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno
	<p>La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.</p> <p>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.</p> <p>L’Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione “Amministrazione trasparente”.</p>

		La relazione sulla 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 assegnare una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, correlata all'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e al raggiungimento di obiettivi trasversali e rilevanti per l'Azienda in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP), alla luce di quanto previsto dall'art. 48, co. 1, lettere b) e i), del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 16/07/2024.

A tal fine, il CCA sottoscritto in data 18/10/2023 con le OO.SS. Area Funzioni Locali in materia di "Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato" - nella parte in cui prevede l'erogazione di un importo aggiuntivo annuale di euro 3.000 ai dirigenti incaricati di ricoprire l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e di Data Protection Officer (punto 4.b.) - è stato modificato ed integrato come segue:

*"Ai dirigenti che saranno incaricati di ricoprire gli incarichi di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), di Data Protection Officer (DPO), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e al dirigente al quale siano assegnati specifici obiettivi in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP), a seguito di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, sarà riconosciuta una quota aggiuntiva annuale di retribuzione di risultato pari ad euro 3.000 ciascuno. Gli incarichi vengono conferiti sulla base di specifici avvisi interni, fatto salvo il possesso di inderogabili requisiti di legge o di inquadramento contrattuale, accertato mediante apposita ricognizione interna".*

Le parti si sono riservate di stabilire con successivo accordo una graduazione dei predetti importi aggiuntivi annuali di retribuzione di risultato sulla base della responsabilità attribuita all'incarico e degli obiettivi affidati.

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

Le quote aggiuntive annuali pari ad euro 3.000 per ciascun dirigente interessato sono a carico del Fondo retribuzione di risultato.

### **c) Effetti abrogativi**

//

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

L'erogazione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato previste dall'ipotesi in oggetto è correlata all'espletamento dell'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e al raggiungimento di specifici obiettivi trasversali e rilevanti per l'Azienda in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP).

### **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 quote aggiuntive di retribuzione di risultato sono 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



Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. della Dirigenza Area Funzioni Locali in materia di "Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato"

### Relazione Tecnico Finanziaria

Il giorno 22 ottobre 2025, le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo relativa al seguente argomento:

- Criteri dei sistemi di valutazione della performance e criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato.

L'articolo 48, co. 1, lettere b) e i), del C.C.N.L. Area Funzioni Locali del 16/07/2024 prevede la possibilità di integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO).

Con l'ipotesi di accordo in oggetto, le Parti hanno provveduto a prevedere l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato correlata all'incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e al raggiungimento di obiettivi trasversali e rilevanti per l'Azienda in materia di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e di organizzazione di misure di prevenzione e protezione (RSPP).

Le quote aggiuntive di premialità previste dall'ipotesi in oggetto sono finanziate con il Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori ex art. 91 CCNL 17/12/2020, determinato in via provvisoria per l'anno 2025 con deliberazione del Direttore Generale n. 1531 del 26/08/2025 e certificato dal Collegio sindacale con verbale n. 9 del 22/09/2025.



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

  
Dott.ssa Michela Conte