REGIONE DEL VENETO
ULSS7 PEDEMONTANA
Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1650 DEL 22/10/2026

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 21 del 28/02/2026

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO	dott.ssa LAURA ESPOSITO
DIRETTORE SANITARIO	dr. ANTONIO DI CAPRIO
DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI	dott.ssa PAOLA VESCOVI

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. SOTTOSCRITTO IN DATA 14 OTTOBRE 2026 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "DESTINAZIONE DI RISORSE PER PROGETTUALITÀ ANNO 2026".

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Giovanni Carretta

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: 2026 Numero Proposta: 1712/26

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 24/06/2026 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti della delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Destinazione di risorse per progettualità anno 2026"*;
- con nota prot. nr. 66148 del 15/07/2026 e successiva integrazione prot. n. 88753 del 28/09/2026, 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. 10 del 05/10/2026, 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 14/10/2026, è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Destinazione di risorse per progettualità anno 2026"*.

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 *"Destinazione di risorse per progettualità anno 2026"*, 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 *"Destinazione di risorse per progettualità anno 2026"* sottoscritto in via definitiva in data 14/10/2026, 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;
   - darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;

5. di prendere atto dell'invio telematico dell'accordo 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;

6. 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.

REGIONE DEL VENETO

ULSS7 PEDEMONTANA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

(Sottoscrizione in via definitiva)

Il giorno 14 ottobre 2026, alle ore 14.30, presso la sala Collegio Sindacale al piano mezzanino del P.O. Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 93524 del 09/10/2026, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di *"Destinazione di risorse per progettualità anno 2026"*, siglato in ipotesi in data 24/06/2026, preso atto che, nella seduta del 05/10/2026, 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. 10 del 05/10/2026), procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	**presenti**
Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Esposito	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Paola Vescovi	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Lorenzo Bulegato	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore ad interim Distretto 2 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore 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.:	**presenti**
per CISL FP Elena Tonelli, Salvatore Del Colle	
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

DESTINAZIONE DI RISORSE PER PROGETTUALITÀ ANNO 2026

LE PARTI

PREMESSO che:

- con C.C.I.A. del 14/05/2025, sulla base dell'andamento storico costante del Fondo ex art. 103 "premialità e condizioni di lavoro", si è provveduto a destinare la quota di risorse residue degli anni precedenti al 2025, pari ad euro 320.000,00, alla valorizzazione di attività descritte nelle schede allegate all'accordo:
  a) riconoscimento della flessibilità lavorativa;
  b) chiamate in servizio per assenze improvvise e/o situazioni non prevedibili;
  c) progetti di particolare rilevanza strategica organizzativa;
- si stimano, in via prudenziale, sulla base dell'andamento storico costante del fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022, risorse residue ancora disponibili sul fondo ex art. 103 "premialità e condizioni di lavoro" (fondo ex art. 64 C.C.N.L. 27/10/2025) degli anni precedenti al 2026, pari ad almeno € 320.000,00;
- è opportuno definire fin d'ora le modalità di utilizzo dei residui stimati e pianificare tempestivamente le attività che devono essere avviate a breve per garantire il loro svolgimento nell'anno 2026.

RITENUTO pertanto di destinare sin da ora a progettualità dell'anno 2026 quota parte del residuo stimato del Fondo premialità e condizioni di lavoro degli anni precedenti, pari ad euro 320.000,00, importo soggetto a verifica e conferma una volta determinato l'importo definitivo dei residui dell'anno 2025,

CONCORDANO

1. di destinare, sin da ora, quota parte delle risorse residue stimate relative a precedenti annualità del fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 "premialità e condizioni di lavoro" (fondo ex art. 64 C.C.N.L. 27/10/2025), pari ad € 320.000,00, ad incremento del medesimo fondo per l'anno 2026, al fine di valorizzare le seguenti attività:

   a) riconoscimento della **flessibilità lavorativa** secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);

   b) **chiamate in servizio**, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);

2. di prevedere un monitoraggio dell'applicazione del presente accordo a 6 mesi dall'entrata in vigore, con particolare riferimento all'andamento delle attività e all'effettiva disponibilità delle risorse del fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 (fondo ex art. 64 C.C.N.L. 27/10/2025) degli anni precedenti;

3. di stabilire che, una volta determinata l'effettiva entità delle risorse disponibili del fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 (fondo ex art. 64 C.C.N.L. 27/10/2025) relative agli anni precedenti, la destinazione di eventuali ulteriori risorse residue venga definita con successivo accordo tra le parti;

4. di prevedere la possibilità, in sede di rendicontazione, di trasferire eventuali residui da una tipologia all'altra di attività per far fronte a maggiori fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 320.000,00. Qualora risultassero ulteriori risorse residue, le stesse saranno finalizzate all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione integrativa aziendale. La liquidazione delle attività di cui alle lettere a) e b) avverrà di norma con cadenza trimestrale e comunque previa verifica e validazione dei risultati raggiunti da parte dell'O.I.V.;

5. di stabilire che, nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2026 e seguenti l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, dal 1° gennaio 2026 le quote relative alla performance

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

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	**firme**
Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Esposito	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Paola Vescovi	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Lorenzo Bulegato	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore ad interim Distretto 2 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore 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 NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Gabriele Bergamin, Guerrino Silvestrini	
per FIALS	
per RSU - il Coordinatore Laura Pauletto	

REGIONE DEL VENETO
ULSS7 PEDEMONTANA

ATTIVITÀ lett. a/2026

Titolo	**Riconoscimento della flessibilità lavorativa**
Breve descrizione	L'obiettivo è il riconoscimento della flessibilità lavorativa del personale del Comparto che, per mantenere o implementare i livelli di assistenza, sia chiamato a effettuare spostamenti temporanei superiori a 15 km rispetto alla propria sede di assegnazione o alla propria residenza/domicilio, con assegnazione di una quota economica (v. descrizione progetto) per accesso/pernottamento in sede/turno effettuato, con timbrature presso la sede di destinazione. Al personale interessato al progetto sarà richiesto di formalizzare la propria adesione mediante la sottoscrizione di un apposito modulo.
Periodo di riferimento	Anno 2026
Rinnovo o nuovo	Rinnovo
Responsabile	Direttore Direzione delle Professioni Sanitarie (DPS)
Referente	Coincide con il Responsabile di cui al punto precedente
Obiettivo	Vedi paragrafo "descrizione attività"
Descrizione attività/azioni	**Sub 1: Valorizzazione competenze del personale del Comparto** Il progetto prevede la valorizzazione del personale del Comparto (ad eccezione della professione sanitaria ostetrica, a decorrere dalla data di avvio del progetto sub 2) che effettua spostamenti temporanei superiori a 15 km rispetto alla propria sede di assegnazione o alla propria residenza/domicilio (ivi compreso lo svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna con pernottamento in sede), sulla base del turno programmato o giornata lavorativa, e con timbrature presso la sede di destinazione. Il progetto si estende anche a personale del ruolo tecnico-amministrativo, che presta temporaneamente la propria attività in sede diversa da quella di assegnazione, in servizi aperti h 24. La quota riconosciuta è pari ad € 70,00 per ciascun accesso/pernottamento in sede (in caso di svolgimento del turno di pronta disponibilità notturna) fino ad un numero di accessi pari a 6 mensili, salvo particolari esigenze di servizio rappresentate dal Direttore della UOC Direzione Professioni Sanitarie. **Sub 2: Valorizzazione delle competenze della professione sanitaria ostetrica (a decorrere dall'avvio del progetto, previsto indicativamente per il mese di ottobre)** Il progetto prevede una pianificazione dei turni a rotazione del personale ostetrico tra i Presidi Ospedalieri di Bassano, Santorso e Asiago al fine del mantenimento e aggiornamento delle competenze professionali delle ostetriche rispondendo alle esigenze operative e garantendo la continuità dell'attività professionale attraverso un adeguato volume di parti, necessario al consolidamento e al mantenimento delle competenze cliniche (DGR 2238/2016). La quota riconosciuta al personale partecipante è di € 70,00 per ciascun turno di 12 ore svolto in sede o in regime di pronta disponibilità. L'Azienda si impegna ad assicurare l'utilizzo a titolo gratuito della foresteria dell'Ospedale di Asiago (art. 5 - Regolamento per l'uso temporaneo di spazi in immobili di proprietà dell'Ulss) e la disponibilità di veicoli aziendali nelle varie sedi. L'utilizzo di autovetture aziendali garantisce la copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi (RC Auto), nonché la presa in carico da parte dell'Azienda di eventuali danni arrecati al veicolo aziendale durante l'utilizzo autorizzato. Resta ferma la tutela INAIL prevista dalla normativa vigente per gli infortuni in itinere, che si applica anche qualora i dipendenti si avvalgano del proprio veicolo per gli spostamenti previsti nell'ambito del progetto.

Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti)e/o numero di ore assegnate	Personale del Comparto.
Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi	Gli spostamenti oggetto di riconoscimento vanno attestati dal Dirigente Responsabile che specifica il servizio aziendale che viene garantito grazie alla flessibilità del personale coinvolto.
Valore complessivo	€ 90.000,00

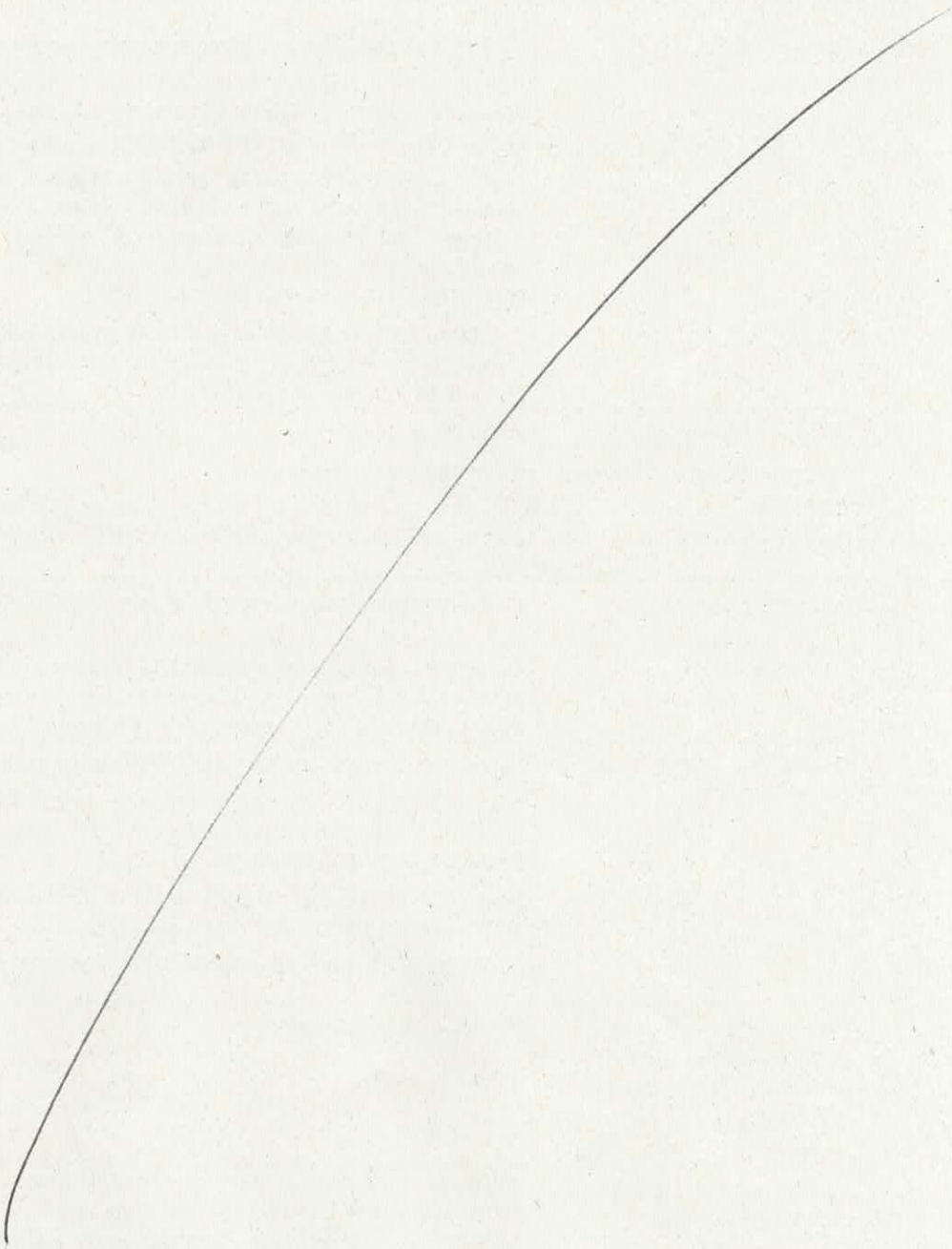
REGIONE DEL VENETO

ULSS7 PEDEMONTANA

ATTIVITÀ lett. b/2026

Titolo progetto	**Chiamata in servizio per assenze improvvise e/o situazioni non prevedibili**
Breve descrizione	Il personale del comparto in caso di assenza improvvisa di un collega e/o situazioni non prevedibili che richiedono un intervento non rinviabile viene richiamato in servizio da riposo o ferie per la necessaria copertura del turno. Il disagio per il personale che rientra a coprire i turni mancanti emerge soprattutto per assenze improvvise, non prevedibili. La procedura per la chiamata in servizio del personale del Comparto in caso di assenza non programmata improvvisa ed imprevedibile e la registrazione dei rientri è definita a livello aziendale (PR75109AZ.004 rev. N.4 del 07/06/2023). Rientrano nella progettualità anche altre situazioni in cui al dipendente venga richiesta l'immediata disponibilità in relazione ad attività non programmate e situazioni non prevedibili individuate dalla DPS.
Periodo di riferimento	Anno 2026
Progetto: Rinnovo o nuovo progetto	Rinnovo progetto precedente
Responsabile progetto	Direttore Direzione delle Professioni Sanitarie (DPS).
Referente progetto	Coincide con il Responsabile di cui al punto precedente.
Obiettivo	Garantire il personale necessario alla copertura del turno qualora si verifichino assenze improvvise e non prevedibili o altre situazioni che prevedano l'immediata disponibilità di un dipendente in quel momento non in turno.
Descrizione attività/azioni	Le cause di assenza che prevedono l'attribuzione del compenso sono: - assenze improvvise, non prevedibili, primi 7 giorni: malattia, infortunio, motivi familiari o personali documentati (es. lutto, nascita figlio, ecc.). Non è previsto in caso di prolungamento di malattia. Non è da considerarsi rientro in servizio il cambio turno, prolungamento di turno, attribuzione di reperibilità a chi è già in servizio. Ha diritto al compenso il dipendente richiamato in servizio a qualsiasi titolo.
Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) *e/o numero di ore assegnate al progetto*	Personale del Comparto.
Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi	Attribuzione da parte dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane sulla base dei dati trasmessi mensilmente dai coordinatori e/o responsabili di riferimento utilizzando il modulo MD75126AZ.004 previsto dalla procedura aziendale (in caso di chiamata) e vidimati dalla Direzione Professioni Sanitarie. Il bonus ammonta a: - € 60,00 per ciascuna chiamata in servizio a copertura di turno fino a 8 ore e 59 minuti; - € 120,00 per ciascuna chiamata in servizio a copertura di turno di 9 o più ore. In caso di assenza improvvisa sul turno di pronta disponibilità assegnato, con sostituzione da parte di altro operatore (sempre nei primi 7 gg), verrà assegnato il seguente bonus: - € 40,00 per ciascun turno di 12 ore; - € 80,00 per ciascun turno festivo di 12+12 ore.
Valore complessivo del progetto	€ 230.000,00

N.B. SI ALLEGA NOTA A VERBALE



Bergamin Gabriele 14/4/2026

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

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	**firme**
Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Esposito	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott.ssa Paola Vescovi	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Lorenzo Bulegato	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore ad interim Distretto 2 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore 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 NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Gabriele Bergamin, Guerrino Silvestrini	
per FIALS	
per RSU - il Coordinatore Laura Pauletto	

NURSING UP NON CONCORDA SUL PROGETTO FLESSIBILITÀ LAVORATIVA SUB 2 CHE RIGUARDA IL PERSONALE OSTETRICO DELLA AULSS 7 IN QUANTO, CONTRARIAMENTE A QUANTO ESPOSTO, CREATO PER MANTENERE OPERATIVO IL PUNTO NASCITA DI ASIAGO CHE CON UNA MEDIA DI CIRCA 50 PARTI ANNUI CONTRASTA CON GLI STANDARD MINIMI DI SICUREZZA E VOLUMI DI ATTIVITÀ DEFINITI DALL'ACCORDO STATO REGIONI DEL 16 DICEMBRE 2010 ED INOLTRE DETERMINA E AUMENTA I RISCHI PER IL PERSONALE COINVOLTO RIFERIBILI AL DISAGIO E INTRINSECA PERICOLOSITÀ NELLA PERCORRENZA STRADALE PER RAGGIUNGERE IL PRESIDIO OSPEDALIERO DI ASIAGO E VICEVERSA, DAI PRESIDI DI SANTORSO E BASSANO, PARTICOLARMENTE NEL PERIODO INVERNALE

NON SI CONCORDA INOLTRE CON LA DISPOSIZIONE CHE IMPONE LA TIMBRATURA NELLA SEDE DI DESTINAZIONE OPERATIVA

SI RITIENE ANCHE A CUI VIENE MOBILIZZATO CON ORDINE DI SERVIZIO VENGA RICONOSCIUTA PREVISTO NEL PROGETTO SUB 2

REGIONE DEL VENETO
ULSS7 PEDEMONTANA

04- Ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta con le OO.SS. del Comparto Sanità in materia di "Destinazione di risorse per progettualità anno 2026"

Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

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

Data sottoscrizione		24 giugno 2026
Periodo temporale di vigenza		Anno 2026
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica** 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 **Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione** CISL FP NURSIND NURSING UP FIALS RSU aziendale **Organizzazioni sindacali firmatarie** CISL FP NURSIND NURSING UP
Soggetti destinatari		Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Destinazione di risorse per progettualità anno 2026
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti	Intervento dell'Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.

propedeutici e successivi alla contrattazione	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. 154 del 30.01.2026 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) anni 2026-2028 e il Documento delle Direttive 2026.
		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 destinare sin da ora a progettualità dell'anno 2026 quota parte del residuo stimato del Fondo premialità e condizioni di lavoro degli anni precedenti, pari ad euro 320.000,00, importo soggetto a verifica e conferma una volta determinato l'importo definitivo dei residui dell'anno 2025.

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

La quota parte delle risorse residue stimate del Fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022", pari ad € 320.000,00, è stata destinata ad incremento del medesimo Fondo per l'anno 2026, al fine di valorizzare le seguenti attività:

a) riconoscimento della flessibilità lavorativa secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);

b) chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b).

Le parti hanno previsto il monitoraggio dell'applicazione del presente accordo a 6 mesi dall'entrata in vigore, con particolare riferimento all'andamento delle attività e all'effettiva disponibilità delle risorse del fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 degli anni precedenti.

Una volta determinata l'effettiva entità delle risorse disponibili del fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 relative agli anni precedenti, la destinazione di eventuali ulteriori risorse residue verrà definita con successivo accordo tra le parti.

In sede di rendicontazione delle attività di cui alle precedenti lett. a) e b), sarà possibile utilizzare eventuali residui tra una tipologia e l'altra di attività per far fronte ad eventuali maggior fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 320.000,00. Qualora risultassero ulteriori risorse residue, le stesse saranno finalizzate all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione integrativa aziendale.

La liquidazione delle attività di cui alle lettere a) e b) avverrà di norma con cadenza trimestrale e comunque previa verifica e validazione dei risultati raggiunti da parte dell'O.I.V..

Nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2026 e seguenti l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, dal 1° gennaio 2026 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite

con il CCIA sottoscritto in data 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa sindacale.

c) Effetti abrogativi
//

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

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

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

Non pertinente.

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

L'ipotesi destina residui stimati del Fondo ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022 alla valorizzazione di attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi annuali aziendali. Le iniziative progettuali sono parte integrante del processo di gestione della performance.

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

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Laura Esposito

Regione del Veneto * Azienda Ulss n.7 * Pedemontana *

04 - CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE – IPOTESI – DEL 24 GIUGNO 2026: "Destinazione di risorse per progettualità anno 2026"

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 24/06/2026 avente ad oggetto:

- Destinazione di risorse per progettualità anno 2026.

Le risorse oggetto di accordo, trovano copertura nei fondi contrattuali 2026, artt. 63 e 64 CCNL 27/10/2025 - Area del Personale del Comparto Sanità, ex artt. 102 e 103 ex CCNL 2/11/2022, costituiti in via provvisoria con deliberazione n. 1133 del 02/07/2026 e trasmessi al Collegio Sindacale per la prescritta certificazione (ex art. 40-bis D.Lgs. 165/2001) con nota prot. n 65986 del 14/07/2026.

I fondi sono costituiti provvisoriamente nei seguenti valori:

Fondi anno 2026	valore fondo	*di cui stima incremento DL Calabria*
F.do incarichi, progressioni economiche e indenn. professionali, art. 63 CCNL 27/10/2025 ex art. 102 CCNL 2/11/2022	€ 11.968.895,19	*€ 981.031,62*
F.do premialità e condizioni di lavoro, art. 64 CCNL 27/10/2025 ex art. 103 CCNL 02.11.2022	€ 13.648.199,55	*1.042.898,59*
Totale	€ 25.617.094,74	*€ 2.023.930,21*

Si individuano nel successivo Modulo II, l'entità delle risorse e il relativo impiego, secondo accordo.

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

III.1.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Si tratta delle quote destinate al finanziamento di istituti consolidati, anche di natura pluriennale, o già perfezionati dal punto di vista giuridico, non disciplinati in modo specifico dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione,
Inoltre, vi rientrano le risorse vincolate a istituti espressamente previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, che pertanto non possono essere oggetto di trattativa integrativa. Alcuni esempi:

- *Differenziali economici di professionalità (DEP):* risorse del fondo art. 63 CCNL 27.10.2025 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" utilizzate per la remunerazione dei differenziali economici acquisiti dal 01/01/2023 e delle ex fasce retributive di cui all'art. 102, comma 2, lett. d) CCNL 2/11/2022;

- *Indennità di incarico e di coordinamento* già ad esaurimento, di cui al capo II, titolo III del CCNL 21.05.2015;
- *Indennità di funzione* per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- *Indennità di qualificazione professionale (ove attribuita) e Indennità professionali specifiche:* risorse del fondo art. 63 CCNL 27.10.2025, disciplinate dagli articoli 99, comma 3, lettera c) e 108 del CCNL 2.11.2022;
- *Indennità correlate alle condizioni di lavoro turno/rischio disagio*: risorse del fondo art. 64 CCNL 27.10.2025 "Fondo premialità e condizioni lavoro" destinate alla remunerazione delle indennità di cui al Titolo VIII - Capo III "Sistema Indennitario" del CCNL 27.10.2025;
- *Lavoro straordinario:* risorse del fondo art. 64 CCNL 27.10.2025 destinate alla remunerazione di situazioni di lavoro eccezionali, ai sensi dell'art. 47 "Lavoro straordinario", Titolo IV - Capo II "Istituti dell'orario del lavoro" CCNL 2/11/2022.

III.1.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con l'ipotesi di accordo del 24 giugno 2026, le parti hanno trattato e definito quanto segue:

1. di destinare, sin da ora, quota parte delle risorse residue stimate relative a precedenti annualità del fondo art. 64 C.C.N.L. 27/10/2025 "Premialità e condizioni di lavoro", pari ad € 320.000,00, ad incremento del medesimo fondo per l'anno 2026, al fine di valorizzare le seguenti attività:

   a) riconoscimento della flessibilità lavorativa secondo le modalità indicate nella scheda allegata a);

   b) chiamate in servizio, secondo le modalità indicate nella scheda allegata b);

2. di prevedere un monitoraggio dell'applicazione del presente accordo a 6 mesi dall'entrata in vigore, con particolare riferimento all'andamento delle attività e all'effettiva disponibilità delle risorse del fondo ex art. 64 C.C.N.L. 27/10/2025 (ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022) degli anni precedenti;

3. di stabilire che, una volta determinata l'effettiva entità delle risorse disponibili del fondo ex art. 64 C.C.N.L. 27/10/2025 (ex art. 103 C.C.N.L. 02/11/2022) relative agli anni precedenti, la destinazione di eventuali ulteriori risorse residue venga definita con successivo accordo tra le parti;

4. di prevedere la possibilità, in sede di rendicontazione, di trasferire eventuali residui da una tipologia all'altra di attività per far fronte a maggiori fabbisogni, fatto salvo il limite totale stanziato di € 320.000,00. Qualora risultassero ulteriori risorse residue, le stesse saranno finalizzate all'incremento delle quote relative alla performance individuale in misura proporzionale agli importi già fissati dalla contrattazione integrativa aziendale. La liquidazione delle attività di cui alle lettere a) e b) avverrà di norma con cadenza trimestrale e comunque previa verifica e validazione dei risultati raggiunti da parte dell'O.I.V.;

5. di stabilire che, nel caso non fosse confermato anche per l'anno 2026 e seguenti l'incremento di risorse calcolate in applicazione dell'art.11 del D.L. 35/2019, a fronte di modifiche legislative o contrattuali in materia di costituzione dei fondi, o comunque in caso di ogni eventuale riduzione delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro, dal 1° gennaio 2026 le quote relative alla performance organizzativa e individuale stabilite con il CCIA sottoscritto in data 12 luglio 2023 (deliberazione n. 1257 del 28/07/2023), saranno ridotte proporzionalmente, previa intesa sindacale.

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse non ancora destinate saranno oggetto di successivi accordi

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2026	F.do incarichi, progressioni econom. e ind.professionali	F.do premialità e condizioni di lavoro	Totale Fondi
Valore del fondo	11.968.895,19	13.648.199,55	25.617.094,74
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	10.926.444,11	7.592.779,48	18.519.223,59
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo del 24/06/2026 "Criteri di ripartizione delle risorse disponibili ..."	789.794,91	5.735.420,07	6.525.214,98
Destinazioni specificamente regolate dal presente dal Contratto Integrativo		320.000,00	320.000,00
Destinazioni ancora da regolare	252.656,17		252.656,17

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

parte non pertinente

III.1.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

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

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

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

Le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale, in coerenza con la disciplina contrattuale vigente (ex art. 103 CCNL 2/11/2022).
In data 12/07/2023 è stato siglato il CCIA in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", certificato dal Collegio Sindacale con verbale n. 8 del 22/06/2023 e acquisito con deliberazione del Direttore Generale n. 1257 del 28/07/2023.
I premi legati alla performance sono liquidati con cadenza mensile, per obiettivi infrannuali riconducibili ad un arco temporale minimo pari ad un trimestre, previa puntuale verifica del raggiungimento del risultato e validazione da parte del competente organismo di valutazione (OIV).

Con l'ipotesi di accordo del 24/06/2026 sono state destinate risorse residue stimate 2026, sulla base dell'andamento storico costante del fondo premialità e condizioni di lavoro, pari ad € 320.000, alla valorizzazione di specifiche attività ritenute strategiche per il miglioramento dell'efficienza organizzativa in alcuni ambiti specifici dell'attività aziendale. L'attribuzione degli incentivi correlati alla valorizzazione delle suddette attività assicurate per l'anno 2026, avviene su conforme rendicontazione da parte del Dirigente responsabile dell'esecuzione delle attività previste, così come delineate nelle allegate schede a) e b) dell'ipotesi di accordo. La corresponsione del compenso al personale interessato è subordinata all'approvazione della rendicontazione delle attività svolte da parte del Comitato Progetti Aziendale e dalla successiva validazione dell'OIV.

c. *Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione:*
parte non pertinente

III.2 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte IV - Si riepilogano in intesi le risorse costitutive del Fondo anno 2026 e anno 2025 e relativa programmazione di utilizzo in forma aggregata:

Costituzione del Fondo	Anno 2025	Anno 2026
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	23.875.950,72	24.001.820,72
Totale risorse variabili	1.935.274,02	1.615.274,02
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	**25.811.224,74**	**25.617.094,74**

Destinazioni	Anno 2025	Anno 2026
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	25.484.060,31	18.519.223,59
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo del 24/06/2026 "Criteri di ripartizione delle risorse disponibili ..."		6.525.214,98
Destinazioni specificamente regolate dal presente dal Contratto Integrativo		320.000,00
Destinazioni ancora da regolare	327.164,43	252.656,17
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	**25.811.224,74**	**25.617.094,74**

IV.1 - 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 2026, 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, 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 Laura Esposito)