

**AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA****PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 11/11/2020  
PERSONALE COMPARTO SANITÀ****PREMIALITÀ LEGATA ALLA PERFORMANCE ANNI 2019 E SEGUENTI  
PROGETTUALITÀ ANNO 2020 E SEGUENTI – RISORSE PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE  
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DAL 01/01/2020  
INCARICHI DI FUNZIONE****RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione illustrativa viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n.25 del 19 luglio 2012.

**ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DELLA PREINTESA:**

<i>Data di sottoscrizione</i>	11/11/2020
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	conguaglio premialità - anni 2019-2020 premierità correlata alla performance – dall'anno 2021 progettualità – anno 2020 e seguenti progressioni economiche orizzontali – anno 2020 Incarichi di funzione – dall'anno 2021
<i>Composizione della Delegazione trattante</i>	delegazione trattante di parte Pubblica dell'Azienda Ospedaliera di Padova, rappresentata da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Amministrativo Dr. Roberto Toniolo</li> <li>- Direttore Sanitario Dr. Daniele Donato</li> <li>- Direttore UOC Risorse Umane, Personale Universitario in</li> </ul>

	<p>Convenzione e Rapporti con l'Università Dr.ssa Laura Moretti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostituto Responsabile UOC Direzione delle Professioni Sanitarie</li> </ul> <p>Dr. Mario Degan</p> <p>delegazione trattante di parte Sindacale del Personale Comparto Sanità, composta dalle seguenti sigle che hanno sottoscritto la preintesa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- FP CGIL</li> <li>- CISL FP</li> <li>- UIL FPL</li> <li>- NURSING UP</li> </ul>
<i>Soggetti destinatari</i>	Tutto il personale del Comparto Sanità dei vari ruoli e profili
<i>Materie trattate</i>	Premialità, progressioni economiche orizzontali e incarichi di funzione

L'intesa sottoscritta rispetta quanto disposto da parte della Giunta Regionale attraverso le linee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance nel SSN contenute nella DGRV n.2205 del 6/11/2012, in applicazione alla legge regionale 26 maggio 2011 n. 9 e s.m.i., secondo i principi riportati nei titoli II e III del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

Il Piano della Performance 2020-2022 è stato adottato con Delibera del Direttore Generale n.104 del 31/01/2020 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato recepito con Delibera del Direttore Generale n.98 del 28/01/2020 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale.

La Relazione della Performance relativamente all'anno 2019, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art.14 c.6 del D.Lgs n.150/2009, è stata adottata con Delibera del Direttore Generale n.936 del 10/07/2020, e pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale.

## ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

Nella preintesa sottoscritta in data 11/11/2020 (allegato n.1), le OO.SS. hanno preso atto della costituzione dei fondi contrattuali di cui agli art.80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e art.81 "Fondo Premialità e Fasce", per applicazione del CCNL 2016/2018.

Secondo quanto stabilito nell'accordo sottoscritto in data 20/09/2018, la Regione ha quantificato in € 156.952,48 l'importo da decurtare per l'anno 2019 dai fondi contrattuali dell'area comparto, a seguito del trasferimento delle funzioni ed attività ad Azienda Zero. Detta riduzione è stata apportata, come convenuto nell'intesa sottoscritta in data 31 luglio 2019, in proporzione al valore dei singoli fondi, 52% sul fondo di cui all'art.80 e 48% sul fondo art.81. Con le medesime percentuali è stata imputata per l'anno 2020 la decurtazione sui fondi del valore massimo previsto pari a € 234.521,61. I prospetti relativi alla costituzione dei fondi anno 2020, inoltre, sono comprensivi delle risorse trasferite dall'Ulss6 Euganea all'Azienda Ospedale-Università di Padova per la cessione del ramo d'azienda ex art.47 Legge n.428/1990 dell'Ospedale Sant'Antonio, comunicate dall'Ulss6 Euganea con nota prot. n.34579 dell'8 giugno 2020. Sempre con riferimento all'anno 2020, la Regione Veneto con DGRV n.646 del 22 maggio 2020 ha stanziato risorse ad incremento dei fondi di cui agli art.80 e art.81 CCNL 2016/2018, il cui utilizzo è definito nell'accordo sottoscritto in data 10/7/2020 ed integrato con successiva intesa dell'11/11/2020.

Nella preintesa in esame, le parti, preso atto delle risorse residue dei fondi relative all'anno 2019 e dei residui stimati anno 2020, hanno definito modalità e criteri di destinazione, secondo il principio di riassegnazione delle risorse ancora disponibili annualmente a consuntivo al fondo Premialità dell'anno di competenza.

Al conguaglio della premialità anno 2019 sono destinate le risorse disponibili a saldo nel "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, pari a € 2.616.427,92, e il residuo del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018, pari a € 750.908,03, per un ammontare complessivo di € 3.367.335,95. Le quote incentivanti verranno determinate secondo i criteri stabiliti all'art.46 del CCI Aziendale sottoscritto in data 27/06/2005 e s.m.i., che prevede la definizione di un budget per unità operativa sulla base del raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) e una distribuzione individuale che prende in considerazione la scheda di valutazione "DIV-area capacità" (performance individuale), nonché ulteriori indicatori quali la presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento (assunzione/cessazione e varie tipologie di assenza previste dalla normativa vigente) e l'inquadramento professionale (tipologia del rapporto di lavoro part-time/full-time e categoria di

appartenenza). Ai fini del raggiungimento degli obiettivi, alle UU.OO. con punteggio pari o superiore a 70 punti, verrà attribuito il 100% del budget di singola U.O.

A conguaglio premialità anno 2020 le parti hanno convenuto di destinare le risorse disponibili a saldo nel "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, ad oggi stimate in € 1.922.744,22, derivanti dalle risorse residue del fondo al netto dell'impegno di spesa pari a € 1.100.000 per le progressioni economiche che verranno riconosciute al personale in servizio alla data del 1 gennaio 2020 secondo i criteri di seguito indicati, nonché di € 300.000 destinati al cosiddetto "Fondino Progettualità Direzionale" per progettualità anno 2020, ed il residuo del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018, stimato in € 1.260.298,58. Le risorse complessive, stimate in circa € 3.183.042,80, saranno determinabili solo a chiusura delle liquidazioni degli istituti contrattuali mensilmente spettanti ai dipendenti. A queste vengono aggiunti € 100.000 derivanti dalla disponibilità per la progettualità anno 2020, come specificato al paragrafo "*Progettualità Risorse fondi contrattuali e Piano di Razionalizzazione*", nonché le ulteriori risorse che dovessero residuare dai fondi contrattuali nell'anno 2020. Le quote incentivanti verranno distribuite secondo i criteri già illustrati per il conguaglio premialità anno 2019.

Atteso che le disposizioni in materia di utilizzo dei fondi contrattuali prevedono che le risorse dei fondi "Condizioni di lavoro e incarichi" art.80 e "Premialità e Fasce" art.81 del CCNL 2016/2018 siano integralmente utilizzate per le finalità loro proprie, le parti hanno convenuto di destinare alla premialità correlata alla performance, a decorrere dall'anno 2021, le risorse disponibili nel "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, al netto dell'impegno teorico per le fasce economiche e del cosiddetto "Fondino Progettualità Direzionale" riservato alla progettualità anno 2021 pari a € 300.000. Sulla base di detta disponibilità, viene determinata la quota di premialità annuale teorica, tenendo conto della dotazione organica dell'anno di riferimento, così come inserita nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, nonché della categoria giuridica a cui è correlato un coefficiente definito in rapporto allo stipendio tabellare base vigente (cat.A=1; cat.B=1.06; cat.Bs=1.12; cat.C=1.20; cat.D=1.30; cat.Ds=1.41). La quota individuale verrà corrisposta secondo i criteri previsti nel ciclo della performance. Il 50% della quota annua teorica sarà erogato mediante acconti nel corso dell'anno di riferimento. La somma complessiva a saldo della premialità viene stimata in € 2.896.559. Le parti hanno poi convenuto di destinare prioritariamente a produttività eventuali risorse residue nei fondi "Premialità e Fasce" di cui all'art.81 e "Condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL, al fine di mantenere l'ammontare complessivo aziendale delle risorse destinate a produttività ai livelli del trend storico. Inoltre, le parti hanno assunto l'impegno di individuare, nell'ambito delle risorse disponibili, una modalità di ristoro di alcune situazioni di particolare disagio in specifiche aree/servizi.

Con DGRV n.1969 del 6/12/2016 la Regione del Veneto ha recepito il protocollo d'intesa sottoscritto con le rappresentanze sindacali regionali del Comparto Sanità in data 24/11/2016, volto a promuovere da parte delle Aziende Sanitarie l'adozione di piani triennali di razionalizzazione della spesa (art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n.98, convertito nella L.15 luglio 2011, n.111), con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per l'incentivazione del personale. Con successivi protocolli d'intesa sottoscritti in data 11/7/2017 e 9/10/2017, a livello regionale, le parti hanno definito le finalità di utilizzo di dette risorse e le modalità di ripartizione tra il personale del comparto e delle aree dirigenziali. Con Deliberazione del Direttore Generale n. 381 del 23 marzo 2018 è stato approvato il Piano di razionalizzazione della spesa per gli anni 2018-2020, e successivamente sottoposto al vaglio della Regione Veneto e del Collegio Sindacale. A seguito della certificazione da parte del Collegio Sindacale dei risparmi effettivamente conseguiti nel 2018 con verbale n.37 del 11/07/2019, la Regione del Veneto con prot. n.385743 del 6 settembre 2019 ha formalizzato l'importo erogabile al personale del Comparto, pari a € 602.904,40 al lordo di oneri e IRAP, (importo netto € 503.728,63), rinviando la definizione dei criteri di distribuzione al tavolo di trattativa aziendale. Le parti hanno stabilito di destinare a progettualità 2020 le risorse del Piano, € 503.728,63, quota parte del Fondo per la Premialità dell'anno 2020 pari a € 300.000 (c.d. "Fondino Progettualità Direzionale"), nonché il residuo delle risorse destinate alla progettualità anno 2019 pari a € 123.732,50, per un totale complessivo di € 927.461,13. Di questa somma, € 150.000 sono riservati ad assicurare continuità assistenziale nel periodo estivo, con le consuete modalità aziendali, mediante i cosiddetti pacchetti e per sopperire ad assenze improvvise non programmabili con i gettoni emergenza nel restante periodo dell'anno, oltre all'attività accessoria erogata secondo gli istituti contrattuali previsti dall'art. 80 del CCNL 2016/2018; € 200.000 sono destinati al personale coinvolto anche occasionalmente in turni di servizio pomeridiani e/o notturni, che non percepisce le previste indennità contrattuali per il mancato rispetto delle percentuali di cui all'art.86 commi 3 e 4 CCNL 2016/2018, secondo i criteri definiti nelle intese del 18/4/2019 e del 13/11/2019. Le parti hanno stabilito di considerare questa progettualità conclusa con il 2020, in ragione della piena operatività delle nuove disposizioni contrattuali. € 280.000 sono destinati ad integrare la premialità Covid di cui alla DGRV n.646/2020, già definita nell'accordo sottoscritto tra le parti il 10 luglio scorso, ed € 100.000 al conguaglio premialità anno 2020, unitamente alle risorse che residueranno nell'anno dai fondi contrattuali. Le restanti risorse andranno a valorizzare il maggior carico di lavoro supportato da alcune unità organizzative in conseguenza all'acquisizione dell'Ospedale Sant'Antonio, atteso che a seguito della predetta acquisizione ed a seguito del trasferimento delle risorse relative all'assunzione di n.20 unità amministrative per i servizi centrali di supporto, il carico di lavoro è gravato sul

personale già in servizio non essendo state autorizzate le unità in argomento. Dette risorse saranno inoltre finalizzate a sostenere tutte le azioni a supporto dell'emergenza sanitaria covid-19, nonché il disagio gravato sul Pronto Soccorso OSA e sulla Medicina d'Urgenza dell'Ospedale Sant'Antonio a seguito dell'avvenuta cessione di ramo d'azienda e nelle more di una omogeneizzazione di vari istituti contrattuali a livello aziendale. Il riconoscimento economico avverrà solo dopo la valutazione sul conseguimento delle attività da parte della Direzione Strategica, con il supporto del Direttore di area. In considerazione dell'emergenza sanitaria che ha interessato l'Azienda, ed in ragione della data in cui la presente intesa viene sottoscritta, per l'anno 2020 il predetto riconoscimento avverrà secondo i criteri definiti nell'accordo del 31/07/2019 valorizzando le ore eccedenti ancorché in assenza di causalizzazione dedicata con tasto 6, coinvolgendo anche il personale con rapporto di lavoro part time. L'Amministrazione si è impegnata a fornire opportuna informativa alle OO.SS.

Dall'anno 2021, verrà destinata a progettualità quota parte del Fondo per la Premialità dall'anno 2021, pari a € 300.000 (c.d. "Fondino Progettualità Direzionale"), per particolari progetti ritenuti strategici dalla Direzione Aziendale, sia nei servizi di supporto (tecnico/amministrativi) che in ambito sanitario. Le parti si sono impegnate a definire le linee di indirizzo per la disciplina della citata attività. Hanno stabilito inoltre di destinare a progettualità i risparmi dei piani di razionalizzazione della spesa, (per l'anno 2021 sono già stati certificati dal Collegio Sindacale, ma ancora in attesa di formalizzazione da parte della Regione Veneto), eventuali risorse aggiuntive variabili che si dovessero rendere disponibili per l'anno di riferimento secondo le previsioni contrattuali di cui all'art.81 c.4 CCNL 2016/2018, nonché le risorse residue dei fondi contrattuali. Nell'ambito di queste ultime risorse, resta prioritario l'impegno a mantenere l'ammontare complessivo aziendale della produttività ai livelli del trend storico.

Tutte le quote incentivanti verranno erogate ai dipendenti che al momento della liquidazione avranno il cartellino delle timbrature che non genera un'eccedenza negativa. In caso di cartellino negativo, le quote verranno congelate solo ed esclusivamente per i due mesi successivi, al fine di permettere la regolarizzazione dell'orario, secondo le procedure e la normativa di riferimento.

Nell'intesa in esame le parti hanno concordato di destinare alle progressioni economiche orizzontali a decorrere dal 01/01/2020, € 1.100.000 derivanti dal fondo "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018. Atteso che le risorse disponibili non garantiscono il riconoscimento della progressione economica orizzontale a tutto il personale avente diritto, le parti hanno definito i requisiti di ammissione e i criteri di selezione al fine di attribuire dette progressioni

in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione, in conformità alle disposizioni normative dettate dal D.Lgs. n.150/2009. Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 01/01/2020, con esclusione dei dipendenti che si trovano già nell'ultima fascia economica, e con almeno due anni di permanenza nella posizione economica (categoria e fascia economica) in godimento presso l'Azienda Ospedale - Università Padova a tempo indeterminato e senza soluzione di continuità, ovvero dal 01/01/2018 al 31/12/2019. Per il personale afferente all'Ospedale Sant'Antonio, transitato in Azienda in data 01/01/2020 dall'Azienda Ulss6 Euganea per "cessione di ramo d'Azienda" disposta dalla Regione del Veneto, sarà considerato anche il periodo a tempo indeterminato prestato alle dipendenze dell'Ulss6 Euganea (01/01/2018 – 31/12/2019), senza soluzione di continuità nella medesima posizione economica (categoria/fascia) in godimento al 01/01/2020. Ai fini della graduatoria varrà il punteggio dato dalla somma del valore attribuito all'esperienza professionale, calcolato assegnando 0,30 punti per ogni mese di permanenza in Azienda Ospedale - Università Padova, nella stessa categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2019, a tempo indeterminato e determinato e senza soluzione di continuità, e del punteggio della valutazione individuale risultante nell'area della conoscenza del Documento Individuale di Valorizzazione anno 2018. Per il personale afferente all'Ospedale Sant'Antonio transitato dall'Ulss6 Euganea, verrà sommato il punteggio derivante dall'assegnazione di 0,30 per ogni mese di permanenza presso l'Ospedale Sant'Antonio nella stessa categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2019, a tempo indeterminato e determinato e senza soluzione di continuità, e il punteggio finale della valutazione anno 2018 conseguita in Ulss6 Euganea riparametrato ai valori aziendali (es. 95:100=x:30). Per continuità con le progressioni attuate con decorrenza 01/01/2017, in ragione dell'interaziendalità che ha interessato l'Azienda Ospedale-Università Padova, l'ex Ulss16 e lo IOV, per tutto il personale avente diritto, compresi i transitati dall'Ulss6 Euganea in data 01/01/2020 per cessione di ramo d'azienda, verranno conteggiati anche gli anni di permanenza nella posizione in godimento al 31/12/2019 presso gli Enti citati, fino al 31/12/2016, considerata l'istituzione dell'Ulss6 Euganea avvenuta in data 01/01/2017. In caso di procedimento disciplinare che abbia comportato negli anni 2018/2019 l'applicazione di una sanzione pari o superiore alla multa, verrà decurtato il punteggio complessivo secondo le percentuali previste nel CCI 27/06/2005. In caso di parità di punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore età anagrafica (data di nascita). Le graduatorie saranno redatte con la medesima % di passaggi secondo i raggruppamenti dei profili professionali riportati nell'intesa siglata.

Qualora a consuntivo anno 2020 residuassero risorse nel fondo "Premialità e fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, derivanti dalle cessazioni del personale, le parti hanno assunto l'impegno di valutarne l'utilizzo per ulteriori PEO a decorrere dal 01/01/2021, nonché di prevedere una nuova disciplina per le progressioni economiche orizzontali future.

Nella preintesa in esame, le parti hanno convenuto di destinare agli incarichi di funzione di cui all'art. 14 e seguenti del CCNL del Comparto Sanità 2016/2018, a decorrere dall'anno 2021, € 1.200.000 derivanti dal fondo "Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi" di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018. Il CCNL del Comparto Sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 ha introdotto una nuova disciplina riguardo agli incarichi attribuibili al personale del comparto dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza. Il nuovo sistema degli incarichi, oltre a confermare l'importanza della sfera "organizzativa gestionale" in carico alle singole posizioni, riconosce e valorizza in modo innovativo la "crescita professionale" derivante dall'esperienza lavorativa e dal percorso formativo. L'individuazione della tipologia degli incarichi, la graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della specifica indennità, le modalità di conferimento degli incarichi e le procedure di valutazione, rinnovo e revoca sono disciplinate nel relativo Regolamento.

Si precisa che nella sottoscrizione di ogni preintesa si tiene conto delle modalità di destinazione delle risorse residue definite dal CCNL. Precisamente, l'art.8<sup>1</sup> del CCNL 2016-2018

---

<sup>1</sup> **Art. 8 CCNL 2016-2018 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
  - d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
  - g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
  - h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);

prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce), mentre la possibilità di utilizzo temporaneo dei residui del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" nel "Fondo premialità e fasce" è disciplinata all'art.81 c.7<sup>2</sup> del CCNL 2016-2018.

La relazione illustrativa, unitamente all'ipotesi d'accordo cui si riferisce e alla relazione tecnico-finanziaria, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 9, comma 6 del CCNL 21 maggio 2018.

- 
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
  - j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
  - l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
  - m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80(Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ;
  - n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

<sup>2</sup> *Art.81 comma 7 CCNL 2016-2018*

[...]

7. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del Fondo condizioni di lavoro e incarichi, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

## RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

La presente relazione Tecnico-Finanziaria viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n.25 del 19 luglio 2012.

### ***COSTITUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI***

Si riportano di seguito i riepiloghi dei fondi contrattuali costituiti ai sensi del CCNL 2016-2018.

Nello specifico, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80) finanzia:

- a) il lavoro straordinario e le indennità legate al disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro; tali indennità vengono attribuite al verificarsi della condizione e liquidate nei mesi successivi alla reale attuazione, per cui sono da considerarsi indennità accessorie, la cui spesa complessiva è definibile a consuntivo e potrebbe pertanto risultare differente di anno in anno, a seconda delle situazioni in essere.
- b) alcune indennità legate alla qualificazione professionale (quali indennità professionale specifica e indennità di qualificazione professionale), nonché agli incarichi di funzione (ex incarichi di posizione e coordinamento); tali voci sono assegnate in forma fissa e ricorrente per cui la spesa annuale rispecchia la situazione in essere, secondo l'organizzazione aziendale, nell'anno di riferimento.

L'eventuale residuo del fondo, viene temporaneamente trasferito nel Fondo premialità e fasce ed è oggetto di contrattazione aziendale con la parte sindacale.

Il Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 finanzia:

- a) i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, a seguito della certificazione del ciclo della Performance e del raggiungimento degli obiettivi a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Mensilmente viene erogata una quota sulla base della presenza in servizio che contribuisce al raggiungimento degli obiettivi e a consuntivo una quota di conguaglio con i criteri e modalità definiti in sede di contrattazione aziendale;
- b) l'attribuzione di fasce retributive superiori; tale voce è assegnata in forma fissa e ricorrente, per cui la spesa annuale rispecchia la situazione in essere nell'anno di riferimento, ulteriori progressioni economiche orizzontali possono essere riconosciute in presenza di disponibilità residue nel fondo.

Di seguito si riportano i prospetti di costituzione dei fondi, secondo le disposizioni del CCNL 2016-2018.

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80 CCNL 2016-2018		
	2019	2020
Fondo consolidato al 31/12/2017 ex "Fondo Trattamento accessorio art.7 Il biennio CCNL 2006/2009 Art.80 c.2 a) CCNL 2016/2018	€ 7.671.054,33	€ 7.671.054,33
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate a Ind.Funzione dei titolari di Posizione Organizzativa e delle funzioni di coordinamento Art.80 c.2 b1) CCNL 2016/2018	€ 808.689,96	€ 808.689,96
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate ad ex Indennità di Qualificazione professionale Art.80 c.2 b2) CCNL 2016/2018	€ 3.107.586,19	€ 3.107.586,19
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate ad ex Indennità Professionale Specifica Art.80 c.2 b3) CCNL 2016/2018	€ 1.179.253,78	€ 1.179.253,78
€ 91 x teste in servizio il 31/12/2015 dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 Art.80 c.3 a)	€ 368.914,00	€ 368.914,00
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Art.80 c.3 b)	€ -	€ -
RIA personale cessato anno precedente in ragione d'anno a partire dal 2018 Art.80 c.3 c) <i>[dato aggiornato a chiusura anno 2019 nel fondo anno 2020]</i>	€ 62.256,48	€ 97.635,72
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	€ 13.197.754,74	€ 13.233.133,98
Incremento importo variabile di anno in anno, su base annuale, di risorse trasferite dal "Fondo Premialità e fasce" Art.80 c.4	€ -	€ -
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.80 c.5	-€ 62.256,48	-€ 97.635,72
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.80 c.3 b) Artt.80-81 c.3 b) - pari al 52%	-€ 81.615,29	-€ 121.951,24 *
<b>TOTALE FONDO ART.80 DISPONIBILE</b>	€ 13.053.882,97	€ 13.013.547,02

Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.80 c.3 b) <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp.Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>		2.112.561,05
--	--	--------------

€ 15.126.108,07

Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 1.170.312,00

\* Per l'anno 2019 la Regione ha comunicato una riduzione a chiusura anno pari a € 156.952,48, dal 2020 con PEC del 23/7/2020 ha comunicato la riduzione pari al valore massimo annuale € 234.521,61

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART.81 CCNL 2016-2018		
	2019	2020
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 II biennio CCNL 2006/2009" destinate al finanziamento delle fasce retributive Art.81 c.2 a) CCNL 2016/2018	€ 6.075.931,17	€ 6.075.931,17
Risorse stabili ex "Fondo Produttività art.8 II biennio CCNL 2006/2009" Art.81 c.2 b) CCNL 2016/2019	€ 5.766.523,81	€ 5.766.523,81
Importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fascia retributiva per effetto dell'art.76 CCNL 2016/2018 Art.81 c.3 a) CCNL 2016/2019	€ 230.907,56	€ 230.907,56
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.81 c.3 b)	€ -	€ -
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 12.073.362,54</b>	<b>€ 12.073.362,54</b>
Incrementi variabili derivanti da Risorse Regionali Art.81 c.4 a)	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da applicazione art.43 L.449/1997 (Sponsorizzazione...) Art.81 c.4 b)	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da risparmi conseguiti e certificati D.Lgs. N.98/2011 (Piani di razionalizzazione) Art.81 c.4 c)		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale (es. art.113 D.Lgs.50/2016 "ex Legge Merloni", art.10 c.4 DPCM 27/3/200 "incentivi per riduzione liste d'attesa") Art.81 c.4 d)		
Incrementi variabili derivanti da ratei RIA residui dopo la cessazione del personale cessato l'anno precedente Art.81 c.4 e)	€ 34.474,69	€ 12.817,24
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.81 c.5	-€ 177.755,18	-€ 156.097,73
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Artt.80-81 c.3 b) - pari al 48%	-€ 75.337,19	-€ 112.570,37 *
<b>TOTALE FONDO ART.81 DISPONIBILE</b>	<b>€ 11.854.744,86</b>	<b>€ 11.817.511,68</b>
di cui		
Congelamento fasce per riqualifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2019</i>	-€ 203.759,99	-€ 203.759,99
Congelamento tabellare per riqualifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2019</i>	-€ 120.013,09	-€ 120.013,09
<b>TOTALE FONDO ART.81 UTILIZZABILE</b>	<b>€ 11.530.971,78</b>	<b>€ 11.493.738,60</b>
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.81 c.3 b) <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp.Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>		2.027.659,13
		<b>€ 13.521.397,73</b>
Piano di razionalizzazione della spesa	in attesa di certificazione regionale a consuntivo	**
Risorse di cui alla DGRV n.646/2020		2.340.623,00
Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio	€ 73.345,98	da definire a consuntivo

\* Per l'anno 2019 la Regione ha comunicato una riduzione a chiusura anno pari a € 156.952,48, dal 2020 con PEC del 23/7/2020 ha comunicato la riduzione pari al valore massimo annuale € 234.521,61

\*\* Utilizzo risorse da definire in sede di contrattazione integrativa aziendale

---

***DESTINAZIONE E SCHEMA RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA –  
CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO ANNO PRECEDENTE***

---

L'ipotesi di accordo prevede che il conguaglio della premialità anno 2019 sia assicurato con le risorse disponibili a saldo nel "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, pari a € 2.616.427,92, a cui si aggiunge il residuo del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018, pari a € 750.908,03, per un ammontare complessivo di € 3.367.335,95.

A conguaglio premialità anno 2020 sono destinate le risorse disponibili a saldo nel "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, stimate in € 1.922.744,22, derivanti dalle risorse residue del fondo al netto dell'impegno di spesa di € 1.100.000 per le progressioni economiche che verranno assegnate dall'1 gennaio 2020 nonché di € 300.000 destinati al cosiddetto "Fondino Progettualità Direzionale" per progettualità anno 2020, più il residuo del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018, stimato in € 1.260.298,58, per complessivi € 3.183.042,80 circa, determinabili con certezza solo a chiusura delle liquidazioni degli istituti contrattuali mensilmente spettanti ai dipendenti. A queste saranno aggiunti € 100.000, derivanti dalla disponibilità per la progettualità anno 2020, come specificato al paragrafo "Progettualità Risorse fondi contrattuali e Piano di Razionalizzazione", nonché ulteriori risorse che dovessero residuare dai fondi contrattuali nell'anno 2020.

Alla premialità 2021 correlata alla performance saranno destinate le risorse disponibili nel "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, al netto dell'impegno teorico per le fasce economiche, nonché del cosiddetto "Fondino Progettualità Direzionale" riservato alla progettualità anno 2021 pari a € 300.000. Stornata da detta disponibilità la somma teorica erogabile in acconto, pari al 50% dell'importo teorico complessivo determinato in base alla dotazione organica dell'anno di riferimento ed alla categoria giuridica, l'ammontare destinato al saldo della premialità si stima possa ammontare a € 2.896.559. Le parti hanno assunto inoltre l'impegno di destinare eventuali risorse residue dei fondi "Premialità e Fasce" di cui all'art.81 e "Condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art.80 del CCNL, prioritariamente a produttività, al fine di mantenere l'ammontare complessivo aziendale delle risorse destinate a produttività ai livelli del trend storico, e di esaminare situazioni di particolare disagio in alcune specifiche aree/servizi, al fine di individuare una modalità di ristoro nell'ambito delle risorse disponibili.

Alla progettualità anno 2020 saranno destinati i risparmi del Piano di razionalizzazione conseguiti nel 2018, validati dal Collegio Sindacale e autorizzati dalla Regione Veneto, € 503.728,63, quota parte del Fondo per la Premialità dell'anno 2020 pari a € 300.000 (c.d. "Fondino

Progettualità Direzionale”), nonché il residuo delle risorse destinate alla progettualità anno 2019 pari a € 123.732,50, per un totale complessivo di € 927.461,13. Di questa somma € 100.000 sono riservati al conguaglio premialità anno 2020.

Dall'anno 2021 sarà destinata a premialità quota parte del Fondo Premialità e Fasce, pari a € 300.000 (c.d. “Fondino Progettualità Direzionale”), per particolari progetti ritenuti strategici dalla Direzione Aziendale, sia nei servizi di supporto (tecnico/amministrativi) che in ambito sanitario. Inoltre, hanno concordato di stabilire annualmente la finalizzazione dei risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione (per l'anno 2021 le risorse sono già state certificate dal Collegio Sindacale, ma non sono state ancora autorizzate dalla Regione), di eventuali risorse aggiuntive variabili che si dovessero rendere disponibili per l'anno di riferimento secondo le previsioni contrattuali di cui all'art.81 c.4 CCNL 2016/2018, nonché delle risorse residue dei fondi contrattuali. Nell'ambito di queste ultime risorse, è confermato l'impegno prioritario di mantenere l'ammontare complessivo aziendale delle risorse destinate a produttività ai livelli del trend storico.

Le parti hanno concordato inoltre di destinare alle progressioni economiche orizzontali a decorrere dal 01/01/2020, € 1.100.000 derivanti dal fondo “Fondo Premialità e Fasce” di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018.

Le parti infine hanno convenuto di destinare agli incarichi di funzione di cui all'art. 14 e seguenti del CCNL 2016/2018, a decorrere dall'anno 2021 € 1.200.000, derivanti dal fondo “Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi” di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018.

Si riporta di seguito un prospetto riepilogativo sull'utilizzo delle quote dei fondi oggetto dell'ipotesi di accordo in esame.

**AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA**

**SIMULAZIONE RESIDUI ANNO 2019/2021**

destinazione di utilizzo delle risorse

	CONGUAGLIO CON DIV 2019	CONGUAGLIO CON DIV 2020	PROGETTUALITA' 2020	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2020	CONGUAGLIO CON DIV 2021	PROGETTUALITA' 2021
2019 Residuo Fondo Premialità e Fasce	2.616.427,92					
2019 Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi	€ 750.908,03					
2020 Ipolesi Residuo Fondo Premialità e Fasce	3.022.744,22	1.922.744,22		€ 1.100.000,00		
2020 Ipolesi Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi	€ 1.260.298,58	€ 1.260.298,58				
2020 Fondino Progettualità Direzionale 2020	€ 300.000,00		300.000,00			
<b>Importi comprensivi di Risorse OSA</b>						
2021 Fondo Premialità e Fasce (potersi conguaglio pari al 50% delle quote procapite ridedeterminate)	2.896.559,82				2.896.559,82	
2021 Fondino Progettualità Direzionale 2021	€ 300.000,00		300.000,00			300.000,00
2021 Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi						determinabile a consuntivo
2021 Residuo Fondo Premialità e Fasce						determinabile a consuntivo
<b>Totale</b>	<b>€ 3.367.335,95</b>	<b>€ 3.183.042,80</b>	<b>€ 300.000,00</b>	<b>€ 1.100.000,00</b>	<b>€ 2.896.559,82</b>	<b>€ 300.000,00</b>
	Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2018 trasi:2020					
	Risorse Residue Progettualità 2019		€ 503.728,63			
			€ 123.732,50			
						da definire Rif.2019 trasi:2021

PER L'ANNO 2020 LE RISORSE RESIDUE SARANNO DETERMINABILI SOLO A CONSUNTIVO, PERTANTO GLI IMPORTI STIMATI POTREBBERO VARIARE ANCHE SENSIBILMENTE IN RAGIONE DELL'EMERGENZA COVID-19, NONCHE' PER ASSUNZIONI/CESSAZIONI E PER LE ASSENZE.  
PER L'ANNO 2021 L'IMPORTO INDICATO DI € 2.896.559,82 E' STIMATO PARI AL 50% DELLE RISORSE DEL FONDO DESTINABILI A PREMIALITA'

Lo schema riassuntivo seguente riporta per ogni fondo contrattuale il monitoraggio dello speso con riferimento agli anni 2019 e 2020, aggiornato con la mensilità di settembre 2020.

**AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA  
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI  
CCNL 2016/2018  
ANNO 2019  
AREA COMPARTO**

Situazione aggiornata a: liquidazioni di SETTEMBRE 2020

**FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI  
Art.80 CCNL 2016-2018**

FONDO	€	13.197.754,74
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€	62.256,48
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero (pari al 52%)	-€	81.615,29
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€</b>	<b>13.053.882,97</b>
SPESO (gennaio - dicembre 2019)	-€	12.302.974,94
<b>RESIDUO</b>	<b>€</b>	<b>750.908,03</b>

**FONDO PREMIALITA' E FASCE  
Art.81 CCNL 2016-2018**

FONDO, al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018	€	11.784.064,15
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€	177.755,18
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero (pari al 48%)	-€	75.337,19
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€</b>	<b>11.530.971,78</b>
SPESO (gennaio - dicembre 2019)	-€	8.684.543,86
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 22/8/2018)	-€	230.000,00
<b>SALDO</b>	<b>€</b>	<b>2.616.427,92</b>
<i>di cui</i> Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€	73.345,98

**AZIENDA OSPEDALE- UNIVERSITA' PADOVA**  
**FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI**  
**CCNL 2016/2018**  
**ANNO 2020**  
**AREA COMPARTO**

Situazione aggiornata a: liquidazioni di SETTEMBRE 2020

**FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI**  
**Art.80 CCNL 2016-2018**

FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio)	€ 15.310.315,79	
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 62.256,48	
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero ( <i>pari al 52%</i> )	-€ 121.951,24	
		Risorse di cui alla DGRV n.646/2020
FONDO DISPONIBILE	€ 15.126.108,07	€ 1.170.312,00
SPESO ( <i>proiezione gennaio - dicembre 2020</i> )	-€ 13.865.809,49	
SPESO indennità e Straordinario DGRV646/2020 ( <i>Rif.febbraio-maggio</i> )		-€ 1.147.696,39
RESIDUO	€ 1.260.298,58	€ 22.615,61

**FONDO PREMIALITA' E FASCE**  
**Art.81 CCNL 2016-2018**

FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio, al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018)	€ 13.811.723,28	
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 177.755,18	
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero ( <i>pari al 48%</i> )	-€ 112.570,37	
		Risorse di cui alla DGRV n.646/2020
FONDO DISPONIBILE	€ 13.521.397,73	€ 2.340.623,00
SPESO ( <i>proiezione gennaio - dicembre 2020</i> )	-€ 10.198.653,51	
SPESO "premierità Covid" ( <i>aggiornato agli stipendi di ottobre</i> )		-€ 1.696.076,84
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 22/8/2018)	-€ 300.000,00	
SALDO	€ 3.022.744,22	€ 644.546,16
<i>di cui</i>		
Accantonamento costo teorico fasce retributive per eventuali rientri da Part time o assenze a vario titolo	€ 506.616,83	
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	<i>desumibile a consuntivo</i>	

Si riporta di seguito il medesimo prospetto anno 2018, per un confronto sugli utilizzi.

**AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA**  
**FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI**  
**REVISIONE CON APPLICAZIONE CCNL 2016/2018**  
**ANNO 2018**  
**AREA COMPARTO**

Situazione aggiornata a: liquidazioni di GIUGNO 2019

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI Art.80 CCNL 2016-2018	
FONDO	€ 12.767.594,98
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	€ -
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero ( <i>pari al 48%</i> )	-€ 52.752,97
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€ 12.714.842,01</b>
SPESO ( <i>gennaio - dicembre 2018</i> )	-€ 12.244.710,02
Speso applicazione CCNL 2016-2018 anno 2018 (oltre limite fondo art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 - disposizione dell'art.11 DLgs n.135 del 14/12/2018)	€ 24.187,92
<b>RESIDUO FONDO</b>	<b>€ 494.319,91</b>

VOCI CONDIZIONI LAVORO + STRAORDINARIO

IND.QUALIF.PROFES.LE  
IND.PROF.SPECIFICA  
IND.COORDINAMENTO  
IND.FUNZIONE

FONDO PREMIALITA' E FASCE Art.81 CCNL 2016-2018	
FONDO, al netto congelamenti fasce per riqualifica art.18-19 CCNL 2002/2005	€ 11.696.347,67
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 171.305,18
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016) per incrementi derivanti dal CCNL 2016-2018	€ -
Riduzione fondi per trasferimento Azienda Zero ( <i>pari al 48%</i> )	-€ 48.695,05
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€ 11.476.347,44</b>
SPESO ( <i>gennaio - dicembre 2018</i> )	-€ 8.781.349,91
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 22/8/2018)	-€ 230.000,00
<b>SALDO</b>	<b>€ 2.464.997,53</b>
<i>di cui</i>	
Accantonamento costo teorico fasce retributive per eventuali rientri da Part time o assenze a vario titolo	€ 301.101,79
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L. 133/2008 (complessivo fondi)	-€ 65.210,69

PRODUTTIVITA'

FASCIA RETRIBUTIVA SUP.  
ASSEGNO AD PERSONAM

Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2017 trasf.2018 **495.851,38**

Totale residui fondi contrattuali **€ 2.959.317,44**

---

**COMPATIBILITÀ E COPERTURA ECONOMICA A BILANCIO**

---

L'ammontare dei Fondi costituiti secondo le disposizioni normative vigenti, viene interamente inserito nel Costo del Personale sia in fase preventiva che di rendicontazione trimestrale.

L'Azienda, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale nonché dalle disposizioni di legge applicabili in materia, ha verificato la consistenza dei fondi facendo un'analisi delle voci di spesa e delle eventuali quote vincolate, in proiezione d'anno ovvero a consuntivo.

Si precisa che ai sensi dell'art. 40bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo 150/2009<sup>3</sup>, i contenuti dell'intesa sottoscritta rispettano i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Le risorse in oggetto che hanno generato un debito nei confronti dei dipendenti per l'anno 2019 e anni precedenti sono state comunicate alla UOC Contabilità e Bilancio ai fini dell'imputazione di bilancio. Per l'anno corrente le risorse sono rendicontate nel monitoraggio regionale del costo del personale, nonché monitorate tra il costo del personale in sede di autovalutazione trimestrale. Inoltre, in sede di chiusura del consuntivo definitivo, l'ammontare dei debiti nei confronti del personale verrà rendicontato come previsto dalla normativa vigente e comunicato al predetto Servizio ai fini dell'imputazione di bilancio.

La presente relazione tecnico-finanziaria, unitamente alla relazione illustrativa e alla preintesa cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 9, comma 6 del CCNL 21 maggio 2018.

---

<sup>3</sup> **Art. 55 decreto legislativo 150/2009:** Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3- quinquies , sesto periodo.

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: via Giustiniani 1 - 35138 Padova

**Verbale n. 59 del COLLEGIO SINDACALE del 12/11/2020**

In data 12/11/2020 alle ore 9,30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero della Salute

**FABIO RUFFIN** Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

**CORRADO CHECCHERINI** Presente

Componente in rappresentanza della Regione

**LORENZO VALENTINI** Presente

Partecipa alla riunione Dr.ssa Donatella Baratto in qualità di segretario verbalizzante

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

Il Collegio Sindacale, considerata l'inopportunità, per evidenti ragioni prudenziali, in linea con la vigente normativa in materia di contenimento della pandemia da COVID-19, di poter tenere di persona la riunione calendarizzata per la giornata odierna, procede in modalità telematica sincrona su piattaforma, condivisa con l'Azienda: <https://meet.jit.si/collegiosindacaleazospedaleuniversitadipadova>, con il seguente OdG:

- 1) Verifica di Tesoreria (vedi file PISA allegato dedicato)
- 2) Verifica pagamento debiti commerciali (vedi file PISA allegato dedicato)
- 3) Contrattazione integrativa Comparto Sanità "Premialità legata alla Performance anno 2019 e seguenti - Progettualità anno 2020 e seguenti - Risorse Piano di razionalizzazione -progressioni economiche orizzontali dal 01/01/2020 -Incarichi di Funzione" (vedi file PISA allegato dedicato)
- 4) Contrattazione integrativa Area comparto Sanità "Progettualità specifiche legate all'emergenza Covid-19 DGRV n. 646 del 22 maggio 2020 - Integrazione Accordo del 10/07/2020"(vedi file PISA allegato dedicato)
- 5) Esami deliberazioni del Direttore Generale
- 6) Esame decreti
- 7) Esame posta pervenuta

## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 12/11/2020 alle ore 13,00, si è riunito, previa convocazione a mezzo nota prot. 67779 del 11/11/2020 presso la sede del in modalità telematica sincrona su piattaforma telematica condivisa dal collegio sind. con l'Azienda, via <https://meet.jit.si/collegiosindacalezospedaleunoversitadipadova>, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 8 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal: CCNL 2016/2018 area Comparto Sanità artt. 80 e 81 che disciplinano i fondi contrattuali rispettivamente "Condizioni di lavoro e incarichi" e "Premialità e fasce", art.81 c.7 che prevede la possibilità di utilizzo temporaneo dei residui del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" nel "Fondo premialità e fasce".

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 67779 del 11/11/2020 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 67779 del 11/11/2020 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

