

DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO UNICO

**U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE, PERSONALE UNIVERSITARIO  
IN CONVENZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITÀ  
DIRETTORE AD INTERIM Dott. Fabio Perina**

Tit.II Cl.2 Fasc. 6 Anno 2021

Alla c.a. Collegio Sindacale

Alla c.a. Direttore  
UOC Contabilità e Bilancio

LORO SEDI

**Oggetto:** preintesa sottoscritta in data 10 agosto 2022 con le OO.SS. Area Comparto.

Ai sensi del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., si trasmette la preintesa sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto in data 10/08/2022 "Premialità correlata alla Performance individuale Anno 2021 e 2022 (integrazione intese del 15/07/21 e del 31/12/21) – Progettualità Specifiche" con la relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

Il documento si compone anche di una parte relativa a "Modifiche al Regolamento Orario di Lavoro" (da pag. 23 a pag. 26), che si invia per opportuna conoscenza.

Distinti saluti.

Il Direttore ad interim  
Dott. Fabio Perina  
(firmato digitalmente)

**AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA****PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 10/08/2022  
PERSONALE COMPARTO SANITÀ****PREMIALITA' CORRELATA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021 E 2022  
(INTEGRAZIONE INTESE DEL 15/07/2021 E DEL 31/12/2021)****PROGETTUALITÀ SPECIFICHE –  
CRITERI DI UTILIZZO QUOTA PARTE “PROGETTUALITA’ ANNO 2022”  
“PROGETTUALITA’ LEGATA AL DISAGIO”****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>	10/08/2022
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Anno 2021 e 2022
<i>Composizione della Delegazione trattante</i>	delegazione trattante di parte Pubblica dell'Azienda Ospedale- Università Padova, rappresentata da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Amministrativo Dr. Fabio Perina</li> <li>- Direttore <i>ad interim</i> UOC Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università Dr. Fabio Perina</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostituto Responsabile UOC Direzione delle Professioni Sanitarie Dr. Mario Degan</li> <li>- Direttore UOC Direzione Medica Dr. Tiziano Martello</li> </ul>
	delegazione trattante di parte Sindacale del Personale Area Comparto Sanità, composta dalle seguenti sigle che hanno sottoscritto la preintesa:
	<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 collegata alla performance individuale e progettualità specifiche anni 2021 e 2022

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.140 del 16/2/2016, 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.

I Piani della Performance relativi agli anni oggetto del verbale in argomento sono stati adottati con specifiche Delibere del Direttore Generale e pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale: il Piano della Performance 2021-2023 adottato con DDG n. 140 del 29/01/2021 e il Piano della Performance 2022-2024 adottato con DDG n. 122 del 28/01/2022.

Uguualmente i Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sono stati recepiti con Delibera del Direttore Generale e pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale; da ultimi, quello riferito agli anni 2021-2023 recepito con DDG n.496 del 30/03/2021 e quello riferito agli anni 2022-2024 recepito con DDG n. 877 del 28/04/2022.

La Relazione della Performance relativamente all'anno 2021, 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. 1353 del 30/06/2022 e pubblicata nella sezione "Amministrazione

Trasparente” del sito internet aziendale. La stessa deve essere integrata a conclusione del ciclo della performance, in quanto la fase di valutazione individuale è ancora in corso.

### ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

Con l'accordo oggetto della presente relazione (allegato n.1) le parti hanno definito la destinazione e i criteri di distribuzione di ulteriori risorse anno 2021, disponibili in aggiunta a quanto definito con le intese del 15/07/2021 (trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. 46010 del 16/07/2021 – parere favorevole nel verbale n. 1 del 29/07/2021) e del 31/12/2021 (trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. 733 del 07/01/2022 – parere favorevole nel verbale n. 8 del 27/01/2022). Complessivamente le risorse disponibili ammontano a € 4.182.585, a cui si aggiungono le risorse disponibili per l'anno 2022. Le parti hanno definito di destinarle come di seguito illustrato.

#### Premialità correlata alla Performance 2021

Le parti hanno concordato di integrare le risorse destinate alla premialità correlata alla Performance 2021 per un importo pari ad € 932.585,37 secondo i criteri di distribuzione definiti nelle intese sopra citate.

#### Premialità correlata alla Performance 2022

Verrà destinato a conguaglio della premialità correlata alla performance il residuo del fondo Premialità e Fasce dell'anno 2022 (al netto delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali del medesimo anno), comprensivo delle risorse di cui all'art. 21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021 e delle risorse di cui all'art. 11 c.1 D.L. 35/2019, riferite al medesimo anno 2022. Ad esse sono state aggiunti parte dei residui dell'anno precedente. Le parti hanno convenuto di confermare i medesimi criteri di ripartizione stabiliti per l'anno 2021 negli accordi già citati del 15/07/2021 e del 31/12/2021, prendendo a riferimento i dati anno 2022, erogando la quota in un'unica soluzione a chiusura del ciclo della performance e a seguito dell'approvazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

#### Progettualità 2021

Nell'accordo oggetto della presente relazione, le parti hanno concordato di destinare parte delle risorse dell'anno 2021 a progettualità 2021, per riconoscere una quota incentivante ai dipendenti che nel corso dell'anno 2021 hanno dato la loro disponibilità con un maggiore impegno lavorativo nello svolgimento di turni notturni o di turni in pronta disponibilità.

Relativamente ai turni notturni, verrà erogata una quota incentivante indipendentemente dalla qualifica ricoperta, pari a:



- € 250 in presenza di una media mensile superiore a 5 ed inferiore a 7 turni notturni;
- € 350 in presenza di una media mensile uguale o superiore a 7 turni notturni.

Si precisa che vengono considerati "turni notturni", i turni di lavoro effettivamente svolti, con almeno 3 ore nella fascia oraria dalle 22.00 alle 5.00, come previsto anche dal D.Lgs. 66/2003 e che la media mensile è calcolata rapportando il totale delle notti effettuate nell'anno su 11 mensilità con arrotondamento per eccesso/difetto.

Riguardo invece al servizio di pronta disponibilità, verrà riconosciuta una quota incentivante pari a:

- € 250 in presenza di una media mensile superiore a 5 ed inferiore a 8 turni di pronta disponibilità;
- € 350 in presenza di una media mensile uguale o superiore a 8 turni.

Verranno considerati i turni di reperibilità di 12 ore, cui è già sta riconosciuta la corrispondente indennità nell'anno 2021 ai sensi dell'art.28 CCNL 2016-2018. Qualora il turno fosse articolato con orari diversi dalle 12 ore complessive, le ore riconosciute verranno proporzionate alle 12 ore ai fini del computo nel conteggio del valore medio. La media mensile è calcolata rapportando il totale delle notti effettuate nell'anno su 11 mensilità con arrotondamento per eccesso/difetto.

Al personale che rientra in entrambe le fattispecie verrà erogata, in un'unica soluzione annuale, una quota incentivante complessiva, nel limite massimo di € 500.

### Progettualità 2022

Le parti concordano inoltre di destinare alla progettualità anno 2022 le risorse derivanti da risparmi dei piani di razionalizzazione della spesa riferiti al 2021 pari a € 493.073,14 e quota parte dei residui anno 2021 per un importo di € 1.650.000, in aggiunta al c.d. "Fondino Progettualità Direzionale".

Per l'anno 2022 l'Amministrazione e le OO.SS. condividono le seguenti linee progettuali e l'erogazione delle quote incentivanti, esclusivamente per l'anno corrente, verranno distribuite secondo le tempistiche specificate in ciascuna progettualità:

#### 1) Specificità assistenziali Hub

Data la specificità dell'AOUP quale Azienda Hub di rilievo regionale che si rivolge a pazienti che necessitano di supporto qualificato anche in ambiti di degenza ordinaria e nei servizi diagnostici, le parti convengono di riconoscere una quota incentivante, pari a € 4,00 per ogni giornata di effettiva presenza, al personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari (compreso OTAA e ausiliari specializzati) afferenti ai reparti di seguito indicati o che svolgono specifiche attività nelle sezioni di reparto, come specificato in tabella, quale compenso incentivante a remunerazione dell'impegno richiesto in contesti assistenziali di particolare complessità e ad assorbimento di eventuali diverse forme di remunerazione in precedenza riconosciute.

Codice UO	REPARTO	quota giornaliera	Personale coinvolto	Attività
505-2812	AREA DI DEGENZA 9 PIANO MONOBLOCCO	€ 4,00	quota da riconoscere a tutto il personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari affettente al reparto	
501-3105	ACCETT.PRONTO SOCC. SR.MD. EMERG.			
501-3101	ACCETT.PRONTO SOCC. SZ.ACCEZZAZ.			
501-3109	ACCETT.PRONTO SOCC.ORTOPEDICO			
582-1000	ACCETTAZIONE E PRONTO SOCCORSO OSA			
580-1500	Centrale Operativa SUEM			
501-4012	EMATOLOGIA C/O MALATTIE INFETTIVE DEG.			
501-8001	CLINICA DI ONCOEM.PED.SZ. DEGENZE			
501-5101	CHIR.EPATOB. e TRAP.EPATICI-Semintensiva			
501-5202	CHIR.TRAPIANTI RENEePANCREAS-Semintensiv			
500-4007	IMMUNOSTRASUS.AFERESI TERAPEUTICA			
501-2808	CARDIOCHIRURGIA SZ. TRAPIANTI			
501-7207	CHIR.PEDIATRICA TIPO			
501-1720	STROKE UNIT			
505-3001	PIASTRA OSTETRICA - SR COMUNI			
582-7180	AREA DI DEGENZA OSA 2 PIANO CORPO D			
501-1807	UOC PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO			
582-7204	GASTROENTEROLOGIA OSA AMB. ENDOSCOPICO	attività in piastra angiografica		
500-3307	IST.RADIOLOG.SR.DIAGN.C/O CL.PED.	attività in piastra angiografica		
500-3302	IST.RADIOLOGIA SETT.DIAGNOSTICO	attività in piastra angiografica		
500-3800	NEURORADIOLOGIA	attività in sale di endoscopia		
505-2200	PIASTRA ENDOSCOPICA GIUSTINIANEO	attività in piastra angiografica		
505-2300	PIASTRA ENDOSCOPICA MONOBLOCCO	attività in sala di endoscopia		
500-3201	RADIOLOGIA - SETT.DIAGN.	attività in piastra angiografica		
582-1502	RADIOLOGIA OSA ATTIVITA'	attività in piastra angiografica		
500-2419	SR AMB. CHIRURGICO 1	attività in sala operatoria		
501-1703	CLINICA NEUROLOGICA AMBULATORI	attività in sala operatoria e terapia intensiva (tecnici di neurofisiopatologia)		

Per le stesse motivazioni sopradescritte è erogata una quota incentivante, pari a € 2,50 per ogni giornata di effettiva presenza, ai lavoratori del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari (compreso OTAA e ausiliari specializzati) afferenti alle aree di degenza contigue alle terapie semi-intensive per assicurare continuità al percorso terapeutico dei pazienti, di seguito individuate, quale compenso incentivante a remunerazione dell'impegno richiesto in contesti assistenziali di particolare complessità e ad assorbimento di eventuali diverse forme di remunerazione in precedenza riconosciute.

Tale compenso viene erogato altresì al personale operante presso il Servizio Funebre, data l'attività svolta anche relativamente ai decessi in ambito extra-aziendale (Codice UO 500-2813 Direzione Osped.-Sr.Funebri).

Codice UO	REPARTO	quota giornaliera	Personale coinvolto	
501-5701	FISIOPATOLOGIA RESPIRATORIA DEGENZE	€ 2,50	quota da riconoscere a tutto il personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari affettente al reparto	
582-7580	AREA DI DEGENZA OSA 4 PIANO CORPO D			
501-1001	CHIR.PLASTICA SZ.DEGENZE			
501-1101	NEUROCHIRURGIA DEGENZE			
501-2801	CARDIOCHIRURGIA DEGENZE			
501-5105	CHIRURGIA TRAPIANTI ADDOMINALI			
501-7201	CHIRURGIA PEDIATRICA DEGENZE			

L'erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza mensile dopo due mensilità dal mese di riferimento.

## 2) Polifunzionalità e trasversalità

Data la significatività sul funzionamento dell'intera organizzazione assistenziale dei servizi di trasporto persone e materiali, a cui è richiesta tempestività e flessibilità di intervento, le parti convengono di erogare una quota incentivante annuale pari ad un valore massimo di € 330, determinata in relazione alla presenza in servizio come segue.

Il compenso individuale viene calcolato nella misura del:

- 100% dell'importo procapite qualora la presenza in servizio sia pari o superiore al 60% del numero di giorni del periodo di riferimento,
- 70% dell'importo procapite qualora la presenza in servizio sia inferiore al 60% e pari o superiore al 40% del numero di giorni del periodo di riferimento,
- 40% dell'importo procapite qualora la presenza in servizio sia inferiore al 40% e pari o superiori al 20% del numero di giorni del periodo di riferimento.

Qualora la presenza in servizio sia inferiore al 20% del numero di giorni del periodo di riferimento, non spetta alcun compenso. La quota è proporzionata alla presenza in servizio nel corso del periodo di riferimento in termini di assunzione e cessazione, nonché all'orario lavorativo per i dipendenti a part time.

Codice UO	REPARTO
582-1006	SERVIZIO TRASPORTO MALATI OSA
500-2807	DIREZ. OSPED. SR. TRASP. MATER. SANIT.
500-7802	UOC DIR. PROF. SANIT.-Serv. Trasporto Pers

L'erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza semestrale, non prima di due mensilità rispetto all'ultimo mese di riferimento.

## 3) Progettualità aziendale legata al disagio ("turni notturni" e "pronta disponibilità")

Le parti confermano la volontà di riconoscere anche per l'anno 2022 la presente progettualità, riconoscendo una quota incentivante ai dipendenti che hanno dato la loro disponibilità con un maggiore impegno lavorativo nello svolgimento di turni notturni o di turni in pronta disponibilità.

Con riferimento ai turni notturni, le parti convengono di confermare le medesime modalità individuate per l'anno 2021 nel paragrafo "Progettualità 2021".

Relativamente invece al servizio di pronta disponibilità, verrà riconosciuta una quota incentivante pari a € 5 per ciascun turno di reperibilità di 12 ore, cui è stata riconosciuta la corrispondente indennità nell'anno 2022 ai sensi dell'art.28 CCNL 2016-2018. Qualora il turno fosse articolato con orari diversi dalle 12 ore complessive, la quota verrà assegnata in proporzione.

Al personale che rientra in entrambe le fattispecie verrà erogata, in un'unica soluzione annuale, una quota incentivante complessiva, nel limite massimo di € 500.

#### 4) Progettualità aziendale legata al disagio (“pacchetti estivi” e “gettoni emergenza”)

Al fine di assicurare un numero di operatori presenti in servizio nelle diverse fasce orarie secondo standard di qualità predefiniti, tenuto conto delle attuali dinamiche del mercato del lavoro, le parti convengono di rivedere, esclusivamente per l'anno in corso, le quote integrative dei c.d. “pacchetti estivi” e “gettoni emergenza”, come segue.

		PACCHETTO ESTIVO		GETTONE	
		Personale Infermieristico ed altri professionisti sanitari	OSS	Personale Infermieristico ed altri professionisti sanitari	OSS
Mattina/Pomeriggio	€	70,00	€ 60,00	€ 70,00	€ 60,00
Notte	€	120,00	€ 100,00		

Il “pacchetto estivo” è erogabile nel periodo dal 1/6/2022 al 30/9/2022 per turni aggiuntivi necessari al fine di assicurare l'attività assistenziale e la programmazione del piano ferie estivo. Il “gettone emergenza” è riconosciuto per rientri in servizio o per turni aggiuntivi necessari ad assicurare la continuità assistenziale a seguito di assenze improvvise e non programmabili.

Per ogni giornata lavorativa è erogabile una sola quota integrativa, indipendentemente dalla durata del turno aggiuntivo. I turni aggiuntivi sia per “pacchetto estivo” che per “gettone emergenza” dovranno avere una durata minima di 6 ore. Unicamente in casi debitamente validati dalla Direzione Professioni Sanitarie, potranno avere una durata ridotta e comunque non inferiore a 4 ore.

Al personale rientrante nella presente progettualità, viene riconosciuta anche l'attività accessoria erogata secondo gli istituti contrattuali previsti attingendo dalle risorse di cui all'art. 80 del CCNL 2016/2018.

L'erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza periodica, secondo le modalità operative e il calendario già in uso in Azienda.

#### 5) Attività assistenziali specifiche

Dato il ruolo Hub di questa Azienda nella rete assistenziale regionale, alcuni lavoratori svolgono specifiche prestazioni che per la loro peculiarità richiedono lo svolgimento di attività lavorativa presso altre aziende o comunque al di fuori degli ambienti ospedalieri. Le parti stabiliscono di riconoscere una quota incentivante ai lavoratori coinvolti come segue:

- Attività "ECMO Hub & Spoke": erogazione € 50,00 ai tecnici perfusionisti impegnati nell'attività per ogni effettiva uscita all'esterno dell'azienda; qualora l'uscita fosse superiore alle 3 ore l'importo è pari a € 60;
- Trasporto neonatale: erogazione € 50,00 agli infermieri impegnati nell'attività per ogni effettiva uscita all'esterno dell'azienda; qualora l'uscita fosse superiore alle 3 ore l'importo è pari a € 60.

La quota incentivante non verrà erogata qualora il turno di lavoro della giornata fosse già riconosciuto con altre forme di premialità o come turno correlato ad attività aggiuntiva.

Le parti stabiliscono inoltre di riconoscere una quota incentivante in relazione alle ore aggiuntive prestate, per alcune particolari situazioni che necessitano di assistenza continua, quali:

- Assistenza continuativa H24 al paziente pediatrico in carico alla UOC Neuropsichiatria Infantile presso il reparto di degenza Pediatria 2 o SPDC: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS impegnati nell'attività;
- Assistenza continuativa H24 a pazienti psichiatrici ricoverati presso aree di degenza esterne all'SPDC con prescrizione medico specialistica di sorveglianza continua: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS coinvolti.

L'attività progettuale verrà erogata con cadenza annuale a seguito di rendicontazione e validazione da parte del Direttore della UOC Professioni Sanitarie, in accordo con la Direzione Sanitaria/Medica.

#### 6) Progettualità strategiche

L'Amministrazione condivide con le OO.SS. le seguenti attività progettuali, valutata la loro rilevanza nell'organizzazione aziendale:

- ai dipendenti che svolgono le funzioni di "Tutor didattico aziendale" nei corsi di laurea svolti in Azienda, che anche per a.a. 2021/2022 non percepiscono un compenso per tale attività, dato che sono venute meno le risorse regionali dedicate e che gli incarichi di funzione di cui al Regolamento recepito con DDG n.1661 del 27/11/2020 sono ancora in via di conferimento, verrà riconosciuta una quota incentivante determinata secondo i criteri regionali, in analogia agli anni precedenti;
- ai dipendenti che prestatore ore aggiuntive per la partecipazione a commissioni di gara o gruppi di lavoro in qualità di Presidenti/Commissari o Esperti di gara sia per conto dell'Azienda che della Centrale di Committenza, purché non già remunerate in forma

- diversa, verrà riconosciuto un compenso come definito nell'intesa del 31/12/2021 per la medesima fattispecie di attività nell'anno 2021;
- ai dipendenti (sia ruolo sanitario che tecnico-amministrativo) coinvolti nella procedura aziendale di informatizzazione degli ordini e delle scorte di beni in transito verrà riconosciuta una quota incentivante per un massimo di 30 ore procapite a 30€/ora, secondo i criteri definiti nell'allegato A;
  - ai coordinatori titolari di incarico di organizzazione con funzioni di coordinamento, collocati in fascia IV della graduazione economica prevista nel Regolamento aziendale in materia, recepito con DDG n.1661 del 27/11/2020, nelle more della revisione della graduazione economica stessa, verrà riconosciuta una quota incentivante pari al massimo di € 1.000 annuali in proporzione al periodo di riconoscimento dell'incarico con le medesime modalità applicate alla quota già percepita;
  - ai dipendenti collocati sia nei servizi di supporto (tecnico/amministrativi) che in ambito sanitario, verranno erogate quote incentivanti, secondo i criteri definiti nell'allegato A, qualora coinvolti in specifiche attività progettuali direzionali e per riconoscere loro quote premiali legate all'impegno profuso.

Le somme incentivanti, previste nelle varie sezioni del presente documento, saranno liquidate ai dipendenti che al momento della liquidazione avranno il cartellino delle timbrature che non genera un'eccedenza negativa al 31/12 dell'anno di riferimento. 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.

#### Progressioni economiche orizzontali 2022

Al fine di dare seguito alle intese intercorse tra le delegazioni trattanti di mantenere pressoché costante le risorse del fondo "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018 destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali, applicate le PEO 2021 e tenendo conto delle cessazioni del personale nello stesso anno, le parti hanno concordato di destinare un importo di € 300.000 del "Fondo Premialità e Fasce" anno 2022 per le progressioni dell'anno 2022, con i criteri che si riportano di seguito.

Atteso che le risorse disponibili garantiscono il riconoscimento della progressione economica orizzontale solo a parte del personale avente diritto, le parti concordano 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 01/01/2022, con esclusione dei dipendenti che si trovano già nell'ultima fascia economica, con almeno cinque anni di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Azienda Ospedale - Università Padova a tempo indeterminato e senza soluzione di continuità, ovvero dal 01/01/2017 al 31/12/2021. Per posizione economica si intende medesima categoria e fascia economica.

Ai fini del riconoscimento dei requisiti di accesso alle progressioni orizzontali, 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 (01/01/2017 - 31/12/2019), senza soluzione di continuità nella medesima posizione economica (categoria/fascia) in godimento al 01/01/2020.

Per la stesura della graduatoria verrà considerato il punteggio dato dalla somma della valutazione individuale anno 2021 Documento Individuale di Valutazione "area conoscenza" (massimo di 30 punti), e del punteggio attribuito all'esperienza professionale. Per ogni mese di permanenza nella stessa categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2021 presso l'Azienda Ospedale - Università Padova, a tempo indeterminato e determinato e senza soluzione di continuità, verranno assegnati 0,30 punti. Stesso punteggio verrà assegnato per i periodi di servizio prestati precedentemente presso altre aziende o enti esclusivamente del Servizio Sanitario Nazionale, solamente se continuativi con la data di assunzione in Azienda Ospedale-Università Padova nella medesima categoria e fascia.

In caso di procedimento disciplinare che abbia comportato negli anni 2020/2021 l'applicazione di una sanzione pari o superiore alla multa, verrà decurtato il punteggio complessivo secondo le percentuali previste nel CCI 27/06/2005.

Nell'eventualità di parità di punteggio complessivo, l'ordine di precedenza terrà conto della maggiore età anagrafica (data di nascita).

Saranno redatte graduatorie con la medesima % di passaggi, secondo i raggruppamenti per fascia, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale di inquadramento. Date le risorse disponibili verrà determinato il numero di passaggi in base alla percentuale prefissata, non garantendo il riconoscimento economico a tutti coloro che sono in graduatoria a parità di punteggio.



Si precisa che nella sottoscrizione di ogni preintesa si tiene conto delle modalità di destinazione delle risorse residue definite dal CCNL. Precisamente, l'art.81 del CCNL 2016-2018 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.

---

<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);
  - 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

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.

Si riportano di seguito i riepiloghi delle varie voci che costituiscono i fondi contrattuali:

<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80 CCNL 2016-2018</b>			
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
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	€ 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	€ 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	€ 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	€ 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	€ 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) <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp.Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>	2.112.561,05	2.112.561,05	2.112.561,05
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>	€ 97.635,72	€ 150.254,52	€ 191.249,76
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Art.80 c.3 b) - pari al 52%	-€ 121.951,24	-€ 121.951,24	-€ 121.951,24
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 15.223.743,79</b>	<b>€ 15.276.362,59</b>	<b>€ 15.317.357,83</b>
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.80 c.5	-€ 97.635,72	-€ 150.254,52	-€ 191.249,76
<b>TOTALE RISORSE STABILI, ART.23 C.2 D.Lgs.75/2017</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Anno 2020: Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 (Emergenza Covid-19) Anno 2021: Risorse di cui alla DGRV n.1735 del 9/12/2021	1.170.312,00	1.131.567,67	
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020 (Emergenza Covid-19)	75.985,00		
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) - risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 Anno 2020: nota regionale prot. n.1188237 del 26/4/2021, con modifiche nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 Anno 2021: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 (valore da definire in sede di conto annuale) Anno 2022: previsione sulla base del PTFP, da definire in sede di chiusura anno e di stesura del conto annuale) - simulazione valore minimo uguale al 2021	822.398,55	1.167.444,25	1.167.000,00
<b>TOTALE FONDO ART.80 DISPONIBILE</b>	<b>€ 17.194.803,62</b>	<b>€ 17.425.119,99</b>	<b>€ 16.293.108,07</b>
di cui Risorse destinate agli incarichi di funzione di cui all'art.14 e seg. (accordo aziendale 11/11/2020)	€ 1.200.000,00	€ 1.200.000,00	

<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE ART.81 CCNL 2016-2018</b>			
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
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	€ 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	€ 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	€ 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) - pari al 48%	-€ 112.570,37	-€ 112.570,37	-€ 112.570,37
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	€ 2.027.659,13	€ 2.027.659,13
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 13.988.451,30</b>	<b>€ 13.988.451,30</b>	<b>€ 13.988.451,30</b>
Incrementi variabili derivanti da Risorse Regionali Art.81 c.4 a)	€ -	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da applicazione art.43 L449/1997 (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)	€ 512.633,31	€ 493.073,14	
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 (Emergenza Covid-19)	€ 2.340.623,00		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020 (Emergenza Covid-19)	€ 151.969,00		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) - risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 Anno 2020: nota regionale prot. n.1188237 del 26/4/2021, con modifiche nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 Anno 2021: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 (valore da definire in sede di conto annuale) Anno 2022: previsione sulla base del PTFP, da definire in sede di chiusura anno e di stesura del conto annuale) - simulazione valore minimo uguale al 2021	€ 738.074,63	€ 1.047.741,37	€ 1.050.000,00
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) Risorse di cui alla DGRV n.681 del 25/5/2021 (art.21 L.R.44/2019) triennio 2020-2022	€ 537.917,92	€ 537.917,92	€ 537.917,92
Incrementi variabili derivanti da ratei RIA residui dopo la cessazione del personale cessato l'anno precedente Art.81 c.4 e)	€ 12.817,24	€ 27.427,23	€ 25.967,67
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.81 c.5	-€ 156.097,73	-€ 170.707,72	-€ 169.248,16
<b>TOTALE FONDO ART.81 DISPONIBILE</b>	<b>€ 18.126.388,67</b>	<b>€ 15.923.903,24</b>	<b>€ 15.433.088,73</b>
di cui			
Congelamento fasce per riqualifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2021</i> Art.81 c.6	-€ 182.825,21	-€ 157.269,94	-€ 157.269,94
Congelamento tabellare per riqualifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2021</i> Art.81 c.6	-€ 106.508,56	-€ 101.592,32	-€ 101.592,32
<b>TOTALE FONDO ART.81 UTILIZZABILE</b>	<b>€ 17.837.054,90</b>	<b>€ 15.665.040,98</b>	<b>€ 15.174.226,47</b>
Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio	-€ 90.434,96	-€ 85.110,81	<i>da definire a consuntivo</i>

---

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

---

**Risorse anno 2021**

Ad integrazione delle risorse definite nell'accordo del 31/12/2021 (la cui relazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. 733 del 07/01/2022 – parere favorevole nel verbale n. 8 del 27/01/2022), le parti hanno preso atto che sono inoltre disponibili per l'anno 2021 i seguenti importi derivanti da specifiche disposizioni normative:

- *Fondo premialità e fasce*
  - € 537.917,92 di cui all'art. 21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021;
  - € 1.047.741,37 di cui all'art.11 c.1 D.L. 35/2019 (nota regionale prot.165341 del 11/4/2021, importo che sarà definito in sede di chiusura del Conto Annuale);
- *Fondo Condizioni di lavoro e incarichi*
  - € 1.131.567,67 di cui alla DGRV n.1735 del 9/12/2021 (c.d. Risorse "Covid");
  - € 1.167.444,25 di cui all'art.11 c.1 D.L. 35/2019 (nota regionale prot.165341 del 11/4/2021, importo che sarà definito in sede di chiusura del Conto Annuale);

Inoltre, a chiusura anno, secondo le risorse stanziare nell'intesa del 31/12/2021, residuano nel fondo Condizioni di lavoro e incarichi € 297.914,16.

Complessivamente le risorse disponibili ammontano ad € 4.182.585,37 e le parti concordano di destinarle, ai sensi dell'art. 81 c.7 CCNL 2016-2018, nel seguente modo:

- € 932.585,37 a Premialità correlata alla Performance anno 2021;
- € 250.000 a Progettualità anno 2021;
- € 1.080.000 a Premialità correlata alla Performance anno 2022;
- € 1.650.000 a Progettualità anno 2022.

Le restanti risorse, pari a € 270.000, le parti convengono di destinarle a progettualità aziendali, i cui criteri di distribuzione verranno definiti in un successivo accordo.

**Risorse anno 2022**

Le risorse derivanti dai risparmi dei piani triennali di razionalizzazione delle spese (art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n.98, convertito nella L.15 luglio 2011, n.111) riferite all'anno 2020 (nel testo dell'intesa erroneamente riportato anno 2021), così come certificate dal Collegio Sindacale nel verbale n.5 del 25/11/2021, ammontano per l'area del Comparto, secondo le percentuali di ripartizione già in uso in Azienda e confermate con le OO.SS. Dirigenza Area Sanità nell'intesa del

15/4/2022, ad € 493.073,14 al netto degli oneri e di irap. Detto importo incrementa il fondo Premialità e Fasce dell'anno 2022 e viene destinato ad attività progettuali del medesimo anno.

Con riferimento alle risorse di cui all'art.11 c.1 D.L. 35/2019 relative all'anno 2022, sulla base delle previsioni contenute nel Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) di cui alla DDG n.2167 del 30/11/2021, nonché della metodologia per la quantificazione dell'incremento dei fondi contrattuali definita nella circolare MEF-RGS prot. n.179877 del 1/9/2020, si stima prudenzialmente ad oggi un incremento dei fondi contrattuali in linea con l'anno 2021 pari a € 1.050.000 per il fondo Premialità e Fasce ed € 1.160.000 per il fondo Condizioni di lavoro e incarichi. Tale previsione dovrà essere verificata a consuntivo in sede di definizione del Conto Annuale, correggendo eventuali scostamenti.

Infine, la Legge Regionale 25 novembre 2019, n.44 ha stabilito l'incremento dei fondi contrattuali anche per l'anno 2022. L'ammontare, come per gli anni 2020 e 2021, è pari a € 537.917,92 al netto degli oneri riflessi e IRAP, disponibile come da deliberazione della Giunta regionale n.911 del 26/7/2022.

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

AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA										
Riepilogo Risorse Fondi Contrattuali anno 2021 e previsione 2022										
Destinazione risorse accordo 15/7/2021, aggiornata con accordi 21/10/2021 e 31/12/2021										
Importi aggiornati con stipendi di aprile 2022										
				CONGUAGLIO CON DIV 2021	PROGETTUALITA' 2021	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2021	CONGUAGLIO CON DIV 2022	PROGETTUALITA' 2022	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2022	
risorse oggetto dell'intesa da 31/12/2021, con valori aggiornati	Importi comprensivi di Risorse OSA	2021	Residuo Fondo Premialità e Fasce	2.025.148,62		già riconosciute, residuo ricompreso nel residuo fondo complessivo				
		2021	Fondino Progettualità Direzionale 2021	300.000,00		300.000,00				
		2021	Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi							
	Totale				€ 2.025.148,62	€ 300.000,00				
	Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anni 2019 e 2020 (Nota Regione Veneto prot. n.188237 del 26/4/2021 e n.165341 del 11/4/22) Fondo Premialità e Fasce Risorse art.21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021 (rif.anno 2020) Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2019 trasf.2021 totale risorse già contrattate con accordi 15/7/2021 e 31/12/2021				€ 738.074,63	€ 537.917,92	€ 512.633,31	€ 3.301.141,17	€ 812.633,31	
risorse oggetto della presente Intesa	Importi comprensivi di Risorse OSA	2021	Ulteriore Residuo Fondo Premialità e Fasce (risorse variabili: Risorse art.21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021, Anno 2021 e Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021)	1.585.659,29						
		2021	Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi (risorse variabili: Risorse "Covid" anno 2021 - importo DGRV n.1735 del 9/12/2021 e Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021)	2.596.926,08						
					4.182.585,37 *	932.585,37	250.000,00	1.080.000,00	1.650.000,00	
	Importi comprensivi di Risorse OSA	2022	Ipotesi Residuo Fondo Premialità e Fasce	2.000.000,00						
		2022	Ipotesi Ulteriore Residuo Fondo Premialità e Fasce (risorse variabili: Risorse art.21 L.R. 44/2019, Anno 2022 e Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2022 per una stima pari a € 1.050.000)	1.587.917,92						
		2022	Fondino Progettualità Direzionale 2022	300.000,00						300.000,00
		2022	Ipotesi Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi (stimato in linea 2021, variabile a seconda dell'andamento emergenza)	400.000,00 **						
		2022	Ipotesi Ulteriore Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi (risorse variabili: Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2022 per una stima pari a € 1.160.000)	1.160.000,00 **						
	Totale				€ 4.233.726,54	€ 1.062.633,31	PEO già riconosciute	€ 4.367.917,92	€ 1.950.000,00	€ 300.000,00
					Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2020 trasf.2022			€ 493.073,14		
* € 270.000 vengono accantonati per progettualità anno 2022 che verranno definite in un successivo accordo										
** Stima residuo € 760.000, la cui destinazione verrà definita successivamente data la variabilità dell'utilizzo delle risorse destinate alla remunerazione delle condizioni di lavoro										
				<b>ANNO 2021</b>						
Risorse art.21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021 - Anno 2021				€ 537.917,92						
Risorse "Covid" anno 2021 - importo DGRV n.1735 del 9/12/2021				€ 1.131.567,67						
Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021 Fondo Premialità e Fasce (aggiornamento nota RV prot.165341 del 11/4/2022 - importo da definire in sede di conto annuale)				€ 1.047.741,37						
Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021 Fondo Condizioni di Lavoro e incarichi (aggiornamento nota RV prot.165341 del 11/4/2022- importo da definire in sede di conto annuale)				€ 1.167.444,25						
Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e incarichi (comprensivo delle Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anni 2019 e 2020)				€ 297.914,16						
				<b>€ 4.182.585,37</b>						

<b>AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI CCNL 2016/2018 ANNO 2021 AREA COMPARTO</b>	
<b>Situazione aggiornata a: liquidazioni di APRILE 2022</b>	
<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI Art.80 CCNL 2016-2018</b>	
FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio)	€ 15.223.743,79
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 97.635,72
Risorse anno 2021 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019)	<i>valore quantificato a parte</i>
<b>FONDO DISPONIBILE (al netto delle risorse variabili)</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>
SPESO ( <i>proiezione gennaio - dicembre 2021</i> )	-€ 15.650.592,46
<b>RESIDUO</b>	<b>-€ 524.484,39</b>
Risorse anno 2020 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) Regione Veneto prot. 188237 del 26/04/2021 (ns prot. 27041 del 26/04/21) trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021 <i>tesoro</i>	€ 822.398,55
<b>RESIDUO con risorse trasferite intesa 15/7/2021</b>	<b>€ 297.914,16 *</b>
<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE Art.81 CCNL 2016-2018</b>	
FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio), al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018	€ 13.757.016,27
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 170.707,72
Risorse anno 2021 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019)	<i>valore quantificato a parte</i>
<b>FONDO DISPONIBILE (al netto delle risorse variabili)</b>	<b>€ 13.586.308,55</b>
SPESO ( <i>PROIEZIONE gennaio - dicembre 2021</i> )	-€ 11.176.049,12
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 11/11/2020)	-€ 300.000,00
IMPEGNO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021 (accordo 15/7/21 + 21/10/21) - erogare a febbraio 2022	<i>ricompreso nello speso</i>
<b>SALDO</b>	<b>€ 2.110.259,43</b>
<i>di cui</i> Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	€ 85.110,81
<b>SALDO, al netto dell'ipotesi risparmi art.71 L.133/2008</b>	<b>€ 2.025.148,62</b>
Risorse anno 2020 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) Regione Veneto prot. 188237 del 26/04/2021 (ns prot. 27041 del 26/04/21) trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€ 738.074,63
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Anno 2020: risorse art.21 L.R.44/2019 di cui alla DGRV n.681 del 25 maggio 2021 trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€ 537.917,92
<b>SALDO con risorse definite nell'intesa 15/7/2021</b>	<b>€ 3.301.141,17</b>
<i>Devono essere aggiunte le risorse contrattate nella presente intesa</i>	

**AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA**  
**FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI**  
**CCNL 2016/20182**  
**ANNO 2022**  
**AREA COMPARTO**

Situazione aggiornata a: liquidazioni di GIUGNO 2022

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

FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio)	€	15.126.108,07
Risorse anno 2022 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) <i>IMPORTO IPOTETICO DA DEFINIRE A CONSUNTIVO</i>	€	1.167.000,00
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€</b>	<b>16.293.108,07</b>
SPESO <i>(PROIEZIONE gennaio - dicembre 2022 con monitoraggio a giugno 2022 lo speso è pari a € 14.798.117. Lasciato prudenzialmente nel presente report il valore più alto in linea al 2021)</i>	-€	15.540.000,00
<b>RESIDUO</b>	<b>€</b>	<b>753.108,07 *</b>

\*comprensivo delle risorse destinate agli incarichi di funzione

**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	€	13.586.308,55
Risorse anno 2022 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019)	€	1.050.000,00
Risorse art.21 L.R.44/2019 di cui alla DGRV n.681 del 25 maggio 2021	€	537.917,92
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€</b>	<b>15.174.226,47</b>
SPESO <i>(PROIEZIONE gennaio - dicembre 2022 con monitoraggio a giugno 2022 lo speso è pari a € 10.610.677. Lasciato prudenzialmente nel presente report il valore più alto in linea al 2021)</i>	-€	11.176.000,00
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE	-€	300.000,00
IMPEGNO PER PROGRESSIONI ECONOMICO ORIZZONTALI	-€	300.000,00
<b>SALDO</b>	<b>€</b>	<b>3.398.226,47</b>
<i>di cui</i>		
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€	90.000,00
- Ipotesi importo uguale sl 2021, da definire a consuntivo		
Quota parte delle risorse residue anno 2021 trasferite a Premialità anno 2022	€	1.060.000,00
<b>STIMA RISORSE A CONGUAGLIO PREMIALITA'</b>	<b>€</b>	<b>4.368.226,47</b>
<b>Piano razionalizzazione 2020 Trarf. 2022</b> (verbale n.5 del 25/11/21 Collegio Sindacale - destinaz. accordo oo.ss. 10/08/22) - DESTINATE A PROGETTUALITA' ANNO 2022	€	493.073,14



Per un confronto, si espone a seguire il medesimo prospetto con riferimento all'anno 2020.

<b>AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA</b>			
<b>FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI</b>			
<b>CCNL 2016/2018</b>			
<b>ANNO 2020</b>			
<b>AREA COMPARTO</b>			
<b>Situazione aggiornata a: liquidazioni di MAGGiO 2021</b>			
<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI</b>			
<b>Art.80 CCNL 2016-2018</b>			
FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio)	€	15.223.743,79	
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€	97.635,72	
			Risorse di cui alla DGRV n.646/2020
			Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€</b>	<b>15.126.108,07</b>	<b>€ 1.170.312,00 € 75.985,00</b>
SPESO ( <i>gennaio - dicembre 2020</i> )	-€		15.297.886,54
<b>RESIDUO Complessivo destinato a conguaglio premialità anno 2020 (accordo 11/11/2020)</b>	<b>€</b>		<b>1.074.518,53</b>
<b>FONDO PREMIALITA' E FASCE</b>			
<b>Art.81 CCNL 2016-2018</b>			
FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio), al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018	€	13.711.934,77	
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€	156.097,73	
<b>FONDO (Polo "Giustiniani" + Polo "S.Antonio")</b>	<b>€</b>	<b>13.555.837,04</b>	
			Risorse di cui alla DGRV n.646/2020
			Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>€</b>	<b>13.555.837,04</b>	<b>€ 2.340.623,00 € 151.969,00</b>
SPESO ( <i>gennaio - dicembre 2020</i> )	-€	11.107.406,89	
SPESO "premierità Covid" ( <i>aggiornato agli stipendi di marzo</i> )	-€	2.612.423,94	
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 11/11/2020)	-€	300.000,00	
IMPEGNO PROGETTUALITA' (accordo 8/6/2021) residuo Progressioni Orizzontali Economiche	-€	169.379,62	
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€	90.434,96	
<b>SALDO destinato a conguaglio premialità anno 2020 (accordo 11/11/2020)</b>	<b>€</b>	<b>1.888.615,57</b>	<b>-€ 271.800,94 € 151.969,00</b>
Integrazione Risorse con Residui fondi aziendali (accordo 11/11/2020)	€	280.000,00	risorse impegnate in progettualità accordo 8/6/2021
	<b>€</b>	<b>8.199,06</b>	<b>€ -</b>

## **COMPATIBILITÀ E COPERTURA ECONOMICA A BILANCIO**

---

Per il corrente anno l'ammontare dei Fondi Contrattuali, costituiti secondo le disposizioni normative vigenti, nonché le risorse integrative aggiuntive, vengono interamente inserite nel Costo del Personale sia in fase preventiva che di rendicontazione trimestrale.

Inoltre, in sede di chiusura del consuntivo definitivo, l'ammontare dei debiti nei confronti del personale è rendicontato, come previsto dalla normativa vigente, e comunicato alla UOC Contabilità e Bilancio ai fini dell'imputazione di bilancio. Le risorse, oggetto della presente intesa, che hanno generato un debito nei confronti dei dipendenti per gli anni 2020 e 2021 sono state comunicate alla predetta struttura unitamente ai restanti debiti vs dipendenti rientranti nel Costo del Personale.

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.

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.

---

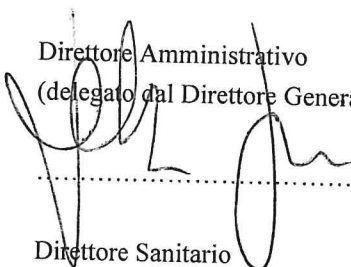
<sup>3</sup> **Art. 55 decreto legislativo 150/2009**: Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla 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.

**Premialità correlata alla Performance individuale  
ANNO 2021 e 2022  
(integrazione intese del 15/7/2021 e del 31/12/2021)  
Progettualità specifiche**

Il giorno 10/8/2022 alle ore 11.45, ha avuto luogo l'incontro presso l'aula della UOC Risorse Umane tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE  
PUBBLICA DELL'AZIENDA OSPEDALE-  
UNIVERSITA' PADOVA:**

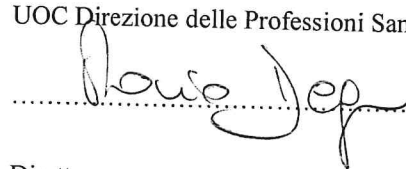
Direttore Amministrativo  
(delegato dal Direttore Generale)



Direttore Sanitario

Direttore  
UOC Risorse Umane, Personale Universitario in  
Convenzione e Rapporti con l'Università

Sostituto Responsabile  
UOC Direzione delle Professioni Sanitarie



Direttore  
UOC Direzione Medica



**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE  
SINDACALE:**

RSU:

FP CGIL:

CISL FP:

UIL FPL:

FIALS:

FSI-USAE:

NURSING UP:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la preintesa in oggetto che verrà inviata al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art.9, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.



**REGIONE DEL VENETO  
AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**

**PREINTESA  
COMPARTO SANITÀ**

**Premialità correlata alla Performance individuale  
ANNO 2021 e 2022  
(integrazione intesa del 15/7/2021 e del 31/12/2021)**

**Progettualità specifiche**

**Progressioni Economiche Orizzontali anno 2022**

Padova, 10/8/2022

**Risorse**

Ad integrazione delle risorse definite nell'accordo del 31/12/2021, le parti prendono atto che sono inoltre disponibili per l'anno 2021 i seguenti importi derivanti da specifiche disposizioni normative:

- *Fondo premialità e fasce*
  - € 537.917,92 di cui all'art. 21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021;
  - € 1.047.741,37 di cui all'art.11 c.1 D.L. 35/2019 (nota regionale prot.165341 del 11/4/2021, importo che sarà definito in sede di chiusura del Conto Annuale);
- *Fondo Condizioni di lavoro e incarichi*
  - € 1.131.567,67 di cui alla DGRV n.1735 del 9/12/2021 (c.d. Risorse "Covid");
  - € 1.167.444,25 di cui all'art.11 c.1 D.L. 35/2019 (nota regionale prot.165341 del 11/4/2021, importo che sarà definito in sede di chiusura del Conto Annuale);

Inoltre, a chiusura anno, secondo le risorse stanziare nell'intesa del 31/12/2021, residuano nel fondo Condizioni di lavoro e incarichi € 297.914,16.



Complessivamente le risorse disponibili ammontano ad € 4.182.585,37 e le parti concordano di destinarle, ai sensi dell'art. 81 c.7 CCNL 2016-2018, nel seguente modo:

- € 932.585,37 a Premialità correlata alla Performance anno 2021;
- € 250.000 a Progettualità anno 2021;
- € 1.080.000 a Premialità correlata alla Performance anno 2022;
- € 1.650.000 a Progettualità anno 2022.

Le modalità di distribuzione sono esplicitate nei paragrafi che seguono.

Le restanti risorse, pari a € 270.000, le parti convengono di destinarle a progettualità aziendali, i cui criteri di distribuzione verranno definiti in un successivo accordo.

Le risorse derivanti dai risparmi dei piani triennali di razionalizzazione delle spese (art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n.98, convertito nella L.15 luglio 2011, n.111) riferite all'anno 2021, così come certificate dal Collegio Sindacale nel verbale n.5 del 25/11/2021, ammontano per l'area del Comparto, secondo le percentuali di ripartizione già in uso in Azienda e confermate con le OO.SS. Dirigenza Area Sanità nell'intesa del 15/4/2022, ad € 493.073,14 al netto degli oneri e di irap. Detto importo incrementa il fondo Premialità e Fasce dell'anno 2022 e verrà destinato ad attività progettuali del medesimo anno.

Con riferimento alle risorse di cui all'art.11 c.1 D.L. 35/2019 relative all'anno 2022, sulla base delle previsioni contenute nel Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) di cui alla DDG n.2167 del 30/11/2021, nonché della metodologia per la quantificazione dell'incremento dei fondi contrattuali definita nella circolare MEF-RGS prot.n.179877 del 1/9/2020, si stima prudenzialmente ad oggi un incremento dei fondi contrattuali in linea con l'anno 2021 pari a € 1.050.000 per il fondo Premialità e Fasce ed € 1.160.000 per il fondo Condizioni di lavoro e incarichi. Tale previsione dovrà essere verificata a consuntivo in sede di definizione del Conto Annuale, correggendo eventuali scostamenti.

Infine, la Legge Regionale 25 novembre 2019, n.44 ha stabilito l'incremento dei fondi contrattuali anche per l'anno 2022. L'ammontare, come per gli anni 2020 e 2021, è pari a € 537.917,92 al netto degli oneri riflessi e IRAP, disponibile previa deliberazione della Giunta regionale.

### Premialità correlata alla Performance 2021

Ad integrazione di quanto definito con le intese del 15/07/2021 e del 31/12/2021 le parti concordano di destinare ulteriori risorse alla premialità correlata alla Performance 2021 per un importo pari ad € 932.585,37.

Rimangono inalterati i criteri di ripartizione definiti negli accordi su menzionati.

### Premialità correlata alla Performance 2022

Le parti concordano di destinare a conguaglio della premialità correlata alla performance il residuo del fondo Premialità e Fasce dell'anno 2022 (al netto delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali del medesimo anno pari a € 300.000), comprensivo delle risorse, riferite al medesimo anno 2022, di cui all'art. 21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021 pari ad € 537.917,92 e delle risorse di cui all'art. 11 c.1 D.L. 35/2019. Ad esse si aggiunge € 1.080.000 derivante dai residui dell'anno precedente, illustrati nella sezione "Risorse", per un importo complessivo stimato ad oggi di circa € 4.350.000 (importo da definire a consuntivo).

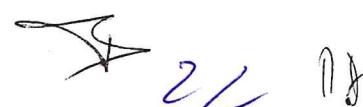
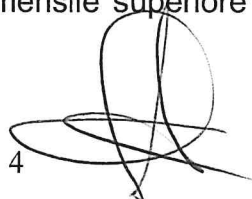
Inoltre, in ragione dell'ammontare delle risorse disponibili, le parti convengono di confermare i medesimi criteri di ripartizione stabiliti per l'anno 2021 negli accordi già citati del 15/07/2021 e del 31/12/2021, prendendo a riferimento i dati anno 2022, erogando la quota in un'unica soluzione a chiusura del ciclo della performance e a seguito dell'approvazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

### Progettualità 2021

Ai dipendenti che nel corso dell'anno 2021 hanno dato la loro disponibilità con un maggiore impegno lavorativo nello svolgimento di turni notturni o di turni in pronta disponibilità, le parti stabiliscono di riconoscere una quota incentivante determinata come segue.

Relativamente ai turni notturni, verrà erogata una quota incentivante indipendentemente dalla qualifica ricoperta, pari a:

- € 250 in presenza di una media mensile superiore a 5 ed inferiore a 7 turni notturni;



- € 350 in presenza di una media mensile uguale o superiore a 7 turni notturni.

Si precisa che vengono considerati "turni notturni", i turni di lavoro effettivamente svolti, con almeno 3 ore nella fascia oraria dalle 22.00 alle 5.00, come previsto anche dal D.Lgs. 66/2003 e che la media mensile è calcolata rapportando il totale delle notti effettuate nell'anno su 11 mensilità con arrotondamento per eccesso/difetto.

Riguardo invece al servizio di pronta disponibilità, verrà riconosciuta una quota incentivante pari a:

- € 250 in presenza di una media mensile superiore a 5 ed inferiore a 8 turni di pronta disponibilità;
- € 350 in presenza di una media mensile uguale o superiore a 8 turni.

Verranno considerati i turni di reperibilità di 12 ore, cui è già stata riconosciuta la corrispondente indennità nell'anno 2021 ai sensi dell'art.28 CCNL 2016-2018. Qualora il turno fosse articolato con orari diversi dalle 12 ore complessive, le ore riconosciute verranno proporzionate alle 12 ore ai fini del computo nel conteggio del valore medio. La media mensile è calcolata rapportando il totale delle notti effettuate nell'anno su 11 mensilità con arrotondamento per eccesso/difetto.

Al personale che rientra in entrambe le fattispecie verrà erogata, in un'unica soluzione annuale, una quota incentivante complessiva, nel limite massimo di € 500.

Per la presente progettualità le parti destinano € 250.000 derivanti dalle risorse residue dell'anno 2021, come esplicitato nella sezione "Risorse".

## Progettualità 2022

Come già stabilito nell'accordo del 11/11/2020 dall'anno 2021 è destinato un importo (c.d. "Fondino Progettualità Direzionale") pari a € 300.000 del Fondo Premialità e Fasce per particolari progetti ritenuti strategici dalla Direzione Aziendale, sia nei servizi di supporto (tecnici/amministrativi) che in ambito sanitario.

Le parti concordano inoltre di destinare alla progettualità anno 2022 anche le risorse derivanti da risparmi dei piani di razionalizzazione della spesa riferiti al 2021 pari a € 493.073,14 e quota parte dei residui anno 2021 per un importo di € 1.650.000, come illustrato nella sezione "Risorse" del presente documento.



Per l'anno 2022 l'Amministrazione e le OO.SS. condividono le seguenti linee progettuali e l'erogazione delle quote incentivanti, esclusivamente per l'anno corrente, verranno distribuite secondo le tempistiche specificate in ciascuna progettualità.

### Specificità assistenziali Hub

Data la specificità dell'AOUP quale Azienda Hub di rilievo regionale che si rivolge a pazienti che necessitano di supporto qualificato anche in ambiti di degenza ordinaria e nei servizi diagnostici, le parti convengono di riconoscere una quota incentivante, pari a € 4,00 per ogni giornata di effettiva presenza, al personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari (compreso OTAA e ausiliari specializzati) afferenti ai reparti di seguito indicati o che svolgono specifiche attività nelle sezioni di reparto, come specificato in tabella, quale compenso incentivante a remunerazione dell'impegno richiesto in contesti assistenziali di particolare complessità e ad assorbimento di eventuali diverse forme di remunerazione in precedenza riconosciute.

Codice UO	REPARTO	quota giornaliera	Personale coinvolto	Attività			
505-2812	AREA DI DEGENZA 9 PIANO MONOBLOCCO	€ 4,00	quota da riconoscere a tutto il personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari afferente al reparto				
501-3105	ACCETT.PRONTO SOCC. SR.MD. EMERG.						
501-3101	ACCETT.PRONTO SOCC. SZ.ACCEZZAZ.						
501-3109	ACCETT.PRONTO SOCC.ORTOPEDICO						
582-1000	ACCETTAZIONE E PRONTO SOCCORSO OSA						
580-1500	Centrale Operativa SUEM						
501-4012	EMATOLOGIA C/O MALATTIE INFETTIVE DEG.						
501-8001	CLINICA DI ONCOEM.PED.SZ. DEGENZE						
501-5101	CHIR.EPATOB. e TRAP.EPATICI-Semintensiva						
501-5202	CHIR.TRAPIANTI RENEePANCREAS-Semintensiv						
500-4007	IMMUNOSTRASUFUS.AFERESI TERAPEUTICA						
501-2808	CARDIOCHIRURGIA SZ. TRAPIANTI						
501-7207	CHIR.PEDIATRICA TIPO						
501-1720	STROKE UNIT						
505-3001	PIASTRA OSTETRICA - SR COMUNI						
582-7180	AREA DI DEGENZA OSA 2 PIANO CORPO D				€ 4,00	quota da riconoscere al solo personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari afferente al reparto che svolge specifiche attività	attività in sale di endoscopia
501-1807	UOC PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO						attività in piastra angiografica
582-7204	GASTROENTEROLOGIA OSA AMB. ENDOSCOPICO	attività in piastra angiografica					
500-3307	IST.RADIOLOG.SR.DIAGN.C/O CL.PED.	attività in piastra angiografica					
500-3302	IST.RADIOLOGIA SETT.DIAGNOSTICO	attività in sale di endoscopia					
500-3800	NEURORADIOLOGIA	attività in sale di endoscopia					
505-2200	PIASTRA ENDOSCOPICA GIUSTINIANEO	attività in piastra angiografica					
505-2300	PIASTRA ENDOSCOPICA MONOBLOCCO	attività in sala operatoria					
500-3201	RADIOLOGIA - SETT.DIAGN.	attività in sala operatoria e terapia intensiva (tecnici di neurofisiopatologia)					
582-1502	RADIOLOGIA OSA ATTIVITA'						
500-2419	SR AMB. CHIRURGICO 1						
501-1703	CLINICA NEUROLOGICA AMBULATORI						

Per le stesse motivazioni sopradescritte è erogata una quota incentivante, pari a € 2,50 per ogni giornata di effettiva presenza, ai lavoratori del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari (compreso OTAA e ausiliari specializzati) afferenti alle aree di degenza contigue alle terapie semi-intensive per assicurare continuità al percorso terapeutico dei



pazienti, di seguito individuate, quale compenso incentivante a remunerazione dell'impegno richiesto in contesti assistenziali di particolare complessità e ad assorbimento di eventuali diverse forme di remunerazione in precedenza riconosciute. Tale compenso viene erogato altresì al personale operante presso il Servizio Funebre, data l'attività svolta anche relativamente ai decessi in ambito extra-aziendale (Codice UO 500-2813 Direzione Osped.-Sr.Funebri).

Codice UO	REPARTO	quota giornaliera	Personale coinvolto	
501-5701	FISIOPATOLOGIA RESPIRATORIA DEGENZE	€ 2,50	quota da riconoscere a tutto il personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari affettente al reparto	
582-7580	AREA DI DEGENZA OSA 4 PIANO CORPO D			
501-1001	CHIR.PLASTICA SZ.DEGENZE			
501-1101	NEUROCHIRURGIA DEGENZE			
501-2801	CARDIOCHIRURGIA DEGENZE			
501-5105	CHIRURGIA TRAPIANTI ADDOMINALI			
501-7201	CHIRURGIA PEDIATRICA DEGENZE			

L'erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza mensile dopo due mensilità dal mese di riferimento.

### Polifunzionalità e trasversalità

Data la significatività sul funzionamento dell'intera organizzazione assistenziale dei servizi di trasporto persone e materiali, a cui è richiesta tempestività e flessibilità di intervento, le parti convengono di erogare una quota incentivante annuale pari ad un valore massimo di € 330, determinata in relazione alla presenza in servizio come segue.

Il compenso individuale viene calcolato nella misura del:

- 100% dell'importo procapite qualora la presenza in servizio sia pari o superiore al 60% del numero di giorni del periodo di riferimento,
- 70% dell'importo procapite qualora la presenza in servizio sia inferiore al 60% e pari o superiore al 40% del numero di giorni del periodo di riferimento,
- 40% dell'importo procapite qualora la presenza in servizio sia inferiore al 40% e pari o superiori al 20% del numero di giorni del periodo di riferimento.

Qualora la presenza in servizio sia inferiore al 20% del numero di giorni del periodo di riferimento, non spetta alcun compenso. La quota è proporzionata alla presenza in servizio nel corso del periodo di riferimento in termini di assunzione e cessazione, nonché all'orario lavorativo per i dipendenti a part time.

7

Codice UO	REPARTO
582-1006	SERVIZIO TRASPORTO MALATI OSA
500-2807	DIREZ. OSPED. SR. TRASP. MATER. SANIT.
500-7802	UOC DIR. PROF. SANIT. - Serv. Trasporto Pers

L'erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza semestrale, non prima di due mensilità rispetto all'ultimo mese di riferimento.

### **Progettualità aziendale legata al disagio ("turni notturni" e "pronta disponibilità")**

Le parti confermano la volontà di riconoscere anche per l'anno 2022 la presente progettualità, riconoscendo una quota incentivante ai dipendenti che hanno dato la loro disponibilità con un maggiore impegno lavorativo nello svolgimento di turni notturni o di turni in pronta disponibilità.

Con riferimento ai turni notturni, le parti convengono di confermare le medesime modalità individuate per l'anno 2021 nel paragrafo "Progettualità 2021".

Relativamente invece al servizio di pronta disponibilità, verrà riconosciuta una quota incentivante pari a € 5 per ciascun turno di reperibilità di 12 ore, cui è stata riconosciuta la corrispondente indennità nell'anno 2022 ai sensi dell'art.28 CCNL 2016-2018. Qualora il turno fosse articolato con orari diversi dalle 12 ore complessive, la quota verrà assegnata in proporzione.

Al personale che rientra in entrambe le fattispecie verrà erogata, in un'unica soluzione annuale, una quota incentivante complessiva, nel limite massimo di € 500.

### **Progettualità aziendale legata al disagio ("pacchetti estivi" e "gettoni emergenza")**

Al fine di assicurare un numero di operatori presenti in servizio nelle diverse fasce orarie secondo standard di qualità predefiniti, tenuto conto delle attuali dinamiche del mercato del lavoro, le parti convengono di rivedere, esclusivamente per l'anno in corso, le quote integrative dei c.d. "pacchetti estivi" e "gettoni emergenza", come segue.

		PACCHETTO ESTIVO		GETTONE	
		Personale Infermieristico ed altri professionisti sanitari	OSS	Personale Infermieristico ed altri professionisti sanitari	OSS
Mattina/Pomeriggio	€	70,00	€ 60,00	€ 70,00	€ 60,00
Notte	€	120,00	€ 100,00		

Il “pacchetto estivo” è erogabile nel periodo dal 1/6/2022 al 30/9/2022 per turni aggiuntivi necessari al fine di assicurare l’attività assistenziale e la programmazione del piano ferie estivo. Il “gettone emergenza” è riconosciuto per rientri in servizio o per turni aggiuntivi necessari ad assicurare la continuità assistenziale a seguito di assenze improvvise e non programmabili.

Per ogni giornata lavorativa è erogabile una sola quota integrativa, indipendentemente dalla durata del turno aggiuntivo. I turni aggiuntivi sia per “pacchetto estivo” che per “gettone emergenza” dovranno avere una durata minima di 6 ore. Unicamente in casi debitamente validati dalla Direzione Professioni Sanitarie, potranno avere una durata ridotta e comunque non inferiore a 4 ore.

Il fondo per la presente progettualità è pari a € 250.000.

Al personale rientrante nella presente progettualità, viene riconosciuta anche l’attività accessoria erogata secondo gli istituti contrattuali previsti attingendo dalle risorse di cui all’art. 80 del CCNL 2016/2018.

L’erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza periodica, secondo le modalità operative e il calendario già in uso in Azienda.

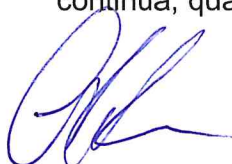
### **Attività assistenziali specifiche**

Dato il ruolo Hub di questa Azienda nella rete assistenziale regionale, alcuni lavoratori svolgono specifiche prestazioni che per la loro peculiarità richiedono lo svolgimento di attività lavorativa presso altre aziende o comunque al di fuori degli ambienti ospedalieri. Le parti stabiliscono di riconoscere una quota incentivante ai lavoratori coinvolti come segue:

- Attività “ECMO Hub & Spoke”: erogazione € 50,00 ai tecnici perfusionisti impegnati nell’attività per ogni effettiva uscita all’esterno dell’azienda; qualora l’uscita fosse superiore alle 3 ore l’importo è pari a € 60;
- Trasporto neonatale: erogazione € 50,00 agli infermieri impegnati nell’attività per ogni effettiva uscita all’esterno dell’azienda; qualora l’uscita fosse superiore alle 3 ore l’importo è pari a € 60.

La quota incentivante non verrà erogata qualora il turno di lavoro della giornata fosse già riconosciuto con altre forme di premialità o come turno correlato ad attività aggiuntiva.

Le parti stabiliscono inoltre di riconoscere una quota incentivante in relazione alle ore aggiuntive prestate, per alcune particolari situazioni che necessitano di assistenza continua, quali:





- Assistenza continuativa H24 al paziente pediatrico in carico alla UOC Neuropsichiatria Infantile presso il reparto di degenza Pediatria 2 o SPDC: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS impegnati nell'attività;
- Assistenza continuativa H24 a pazienti psichiatrici ricoverati presso aree di degenza esterne all'SPDC con prescrizione medico specialistica di sorveglianza continua: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS coinvolti.

L'attività progettuale verrà erogata con cadenza annuale a seguito di rendicontazione e validazione da parte del Direttore della UOC Professioni Sanitarie, in accordo con la Direzione Sanitaria/Medica.

### Progettualità strategiche

L'Amministrazione condivide con le OO.SS. le seguenti attività progettuali, valutata la loro rilevanza nell'organizzazione aziendale:

- ai dipendenti che svolgono le funzioni di "Tutor didattico aziendale" nei corsi di laurea svolti in Azienda, che anche per a.a. 2021/2022 non percepiscono un compenso per tale attività, dato che sono venute meno le risorse regionali dedicate e che gli incarichi di funzione di cui al Regolamento recepito con DDG n.1661 del 27/11/2020 sono ancora in via di conferimento, verrà riconosciuta una quota incentivante determinata secondo i criteri regionali, in analogia agli anni precedenti;
- ai dipendenti che prestato ore aggiuntive per la partecipazione a commissioni di gara o gruppi di lavoro in qualità di Presidenti/Commissari o Esperti di gara sia per conto dell'Azienda che della Centrale di Committenza, purché non già remunerate in forma diversa, verrà riconosciuto un compenso come definito nell'intesa del 31/12/2021 per la medesima fattispecie di attività nell'anno 2021;
- ai dipendenti (sia ruolo sanitario che tecnico-amministrativo) coinvolti nella procedura aziendale di informatizzazione degli ordini e delle scorte di beni in transito verrà riconosciuta una quota incentivante per un massimo di 30 ore procapite a 30€/ora, secondo i criteri definiti nell'allegato A;
- ai coordinatori titolari di incarico di organizzazione con funzioni di coordinamento, collocati in fascia IV della graduazione economica prevista nel Regolamento aziendale in materia, recepito con DDG n.1661 del 27/11/2020, nelle more

della revisione della graduazione economica stessa, verrà riconosciuta una quota incentivante pari al massimo di € 1.000 annuali in proporzione al periodo di riconoscimento dell'incarico con le medesime modalità applicate alla quota già percepita;

- ai dipendenti collocati sia nei servizi di supporto (tecnico/amministrativi) che in ambito sanitario, verranno erogate quote incentivanti, secondo i criteri definiti nell'allegato A, qualora coinvolti in specifiche attività progettuali direzionali e per riconoscere loro quote premiali legate all'impegno profuso.

Nel prospetto *Allegato 3* è riportata una stima indicativa dell'impegno di spesa per le sopraindicate "progettualità strategiche". Detto importo rientra comunque nelle risorse complessivamente destinate a progettualità anno 2022 e l'ammontare totale residuo, quantificabile solo a chiusura delle stesse, sarà oggetto di accordo tra le parti.

Le somme incentivanti, previste nelle varie sezioni del presente documento, saranno liquidate ai dipendenti che al momento della liquidazione avranno il cartellino delle timbrature che non genera un'eccedenza negativa al 31/12 dell'anno di riferimento. 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.

### Progressioni Economiche Orizzontali 2022

Al fine di dare seguito alle intese intercorse tra le delegazioni trattanti di mantenere pressoché costante le risorse del fondo "Fondo Premialità e Fasce" di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018 destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali, applicate le PEO 2021 e tenendo conto delle cessazioni del personale nello stesso anno, le parti hanno concordato di destinare un importo di € 300.000 del "Fondo Premialità e Fasce" anno 2022 per le progressioni dell'anno 2022, con i criteri che si riportano di seguito.

Atteso che le risorse disponibili garantiscono il riconoscimento della progressione economica orizzontale solo a parte del personale avente diritto, le parti concordano 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.

Le parti definiscono i seguenti requisiti di ammissione e criteri di selezione.

### *REQUISITI DI AMMISSIONE*

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti:

- a tempo indeterminato in servizio alla data del 01/01/2022, con esclusione dei dipendenti che si trovano già nell'ultima fascia economica;
- con almeno cinque anni di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Azienda Ospedale - Università Padova a tempo indeterminato e senza soluzione di continuità, ovvero dal 01/01/2017 al 31/12/2021. Per posizione economica si intende medesima categoria e fascia economica.

Ai fini del riconoscimento dei requisiti di accesso alle progressioni orizzontali, 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 (01/01/2017 - 31/12/2019), senza soluzione di continuità nella medesima posizione economica (categoria/fascia) in godimento al 01/01/2020.

### *CRITERI DI SELEZIONE*

Ai fini della stesura delle graduatorie verrà assegnato un punteggio determinato dalla somma dei seguenti elementi:

*1) valutazione individuale anno 2021 DIV "area conoscenza".*

Qualora fosse presente più di un DIV nell'anno, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse. Nel caso non fosse presente una valutazione per assenza del dipendente, verrà riconosciuto il punteggio del DIV anno 2020. Solo nel caso di assenza per gravidanza o per prerogative sindacali, qualora non presente nessuna valutazione, viene assegnato un punteggio di garanzia pari al 50% del punteggio massimo.

*2) esperienza professionale.*

Per ogni mese di permanenza in Azienda Ospedale - Università Padova, nella stessa categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2021, a tempo

indeterminato e determinato e senza soluzione di continuità, verrà assegnato un punteggio pari a 0,30.

Stesso punteggio verrà assegnato per i periodi di servizio prestati precedentemente presso altre aziende o enti esclusivamente del Servizio Sanitario Nazionale, solamente se continuativi con la data di assunzione in Azienda Ospedale-Università Padova nella medesima categoria e fascia.

Le frazioni di mese non saranno considerate.

L'Amministrazione richiederà con specifico avviso a tutti i dipendenti, tramite mail aziendale, di certificare con apposito modulo i servizi prestati presso le aziende o gli Enti del SSN, qualora non già certificati per le PEO anno 2021. I dipendenti interessati dovranno inviare la certificazione secondo le modalità indicate dall'Amministrazione, entro e non oltre 10 giorni dall'invio della mail. In caso contrario non verranno considerati eventuali servizi prestati per la valorizzazione del punteggio legato all'esperienza professionale.

In caso di procedimento disciplinare che abbia comportato negli anni 2020/2021 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 situazioni di pari punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore età anagrafica (data di nascita).

#### *FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE*

Saranno redatte graduatorie con la medesima % di passaggi, secondo i raggruppamenti per fascia, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale di inquadramento. Date le risorse disponibili verrà determinato il numero di passaggi in base alla percentuale prefissata, non garantendo il riconoscimento economico a tutti coloro che sono in graduatoria a parità di punteggio.

<i>GRADUATORIA</i>	
Fascia 0	Tutti i profili inquadrati in: A0, B0, Bs0, C0, D0, Ds0
Fascia 1	Tutti i profili inquadrati in: A1, B1, Bs1, C1, D1, Ds1
Fascia 2	Tutti i profili inquadrati in: A2, B2, Bs2, C2, D2, Ds2
Fascia 3	Tutti i profili inquadrati in: A3, B3, Bs3, C3, D3, Ds3
Fascia 4	Tutti i profili inquadrati in: A4, B4, Bs4, C4, D4, Ds4
Fascia 5	Tutti i profili inquadrati in: D5, Ds5

Eventuali ricorsi avverso le graduatorie dovranno essere presentati dai dipendenti al Protocollo Generale, con nota indirizzata al Direttore Generale, entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie.

Fermo restando la necessità di attendere la sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021, che prevederà un nuovo sistema di classificazione professionale e di progressioni economiche, le parti convengono, qualora residuassero a consuntivo anno 2022 risorse, utilizzate per le fasce economiche, derivanti dalle cessazioni del personale, di destinarle alle progressioni economiche secondo le nuove disposizioni contrattuali dal 01/01/2023. Al fine di mantenere un adeguato rapporto tra le risorse del fondo di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018, destinate a premialità e a fasce, le parti si riservano di rivedere dal 2023 le modalità di ripartizione delle risorse destinate ai due istituti contrattuali alla luce dei fondi disponibili, dovendo comunque tener conto delle disposizioni contrattuali del prossimo CCNL in materia di costituzione degli stessi fondi contrattuali dal 2023.

--- --- ---

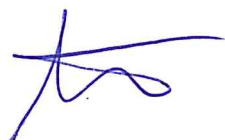
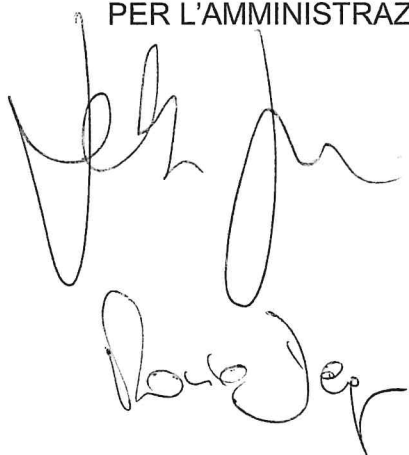
Le parti rinnovano l'impegno di valutare la fattibilità di revisione della graduazione economica degli incarichi di funzione di cui al Regolamento aziendale in materia, recepito con DDG n.1661 del 27/11/2020, nonché di avviare il confronto per la regolamentazione aziendale del Lavoro Agile, convenendo comunque sull'opportunità di attendere per entrambi gli istituti le nuove disposizioni del CCNL 2019/2021.

Le parti si impegnano inoltre a confrontarsi prioritariamente in merito alla tematica dell'istituto del part time, con particolare riferimento alla ridefinizione dei criteri per



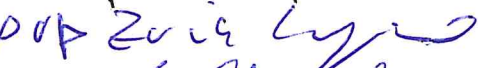



poter riconoscere il c.d. "part time flash". Come già previsto nell'accordo del 23/9/2021, l'Amministrazione si impegna ad avviare le procedure relative ai "bandi anno 2022" il prima possibile e comunque entro la fine dell'anno, al fine di garantire con cadenza annuale la fruizione dell'istituto in parola.

PER L'AMMINISTRAZIONE



PER LE OO.SS.

CISL FP   
UIL FP   
Horus pop   
FP CGIL 

## Prospetto Costituzione Fondi Contrattuali

<b>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80 CCNL 2016-2018</b>			
	2020	2021	2022
Fondo consolidato al 31/12/2017 ex "Fondo Trattamento accessorio art.7 II biennio CCNL 2006/2009 Art.80 c.2 a) CCNL 2016/2018	€ 7.671.054,33	€ 7.671.054,33	€ 7.671.054,33
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 II 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	€ 808.689,96
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 II 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	€ 3.107.586,19
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 II 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	€ 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	€ 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) <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp.Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>	2.112.561,05	2.112.561,05	2.112.561,05
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>	€ 97.635,72	€ 150.254,52	€ 191.249,76
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Art.80 c.3 b) - pari al 52%	-€ 121.951,24	-€ 121.951,24	-€ 121.951,24
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 15.223.743,79</b>	<b>€ 15.276.362,59</b>	<b>€ 15.317.357,83</b>
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.80 c.5	-€ 97.635,72	-€ 150.254,52	-€ 191.249,76
<b>TOTALE RISORSE STABILI, ART.23 C.2 D.Lgs.75/2017</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Anno 2020: Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 (Emergenza Covid-19) Anno 2021: Risorse di cui alla DGRV n.1735 del 9/12/2021	1.170.312,00	1.131.567,67	
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020 (Emergenza Covid-19)	75.985,00		
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) - risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 Anno 2020: nota regionale prot. n.1188237 del 26/4/2021, con modifiche nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 Anno 2021: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 (valore da definire in sede di conto annuale) Anno 2022: previsione sulla base del PTFP, da definire in sede di chiusura anno e di stesura del conto annuale) - simulazione valore minimo uguale al 2021	822.398,55	1.167.444,25	1.167.000,00
<b>TOTALE FONDO ART.80 DISPONIBILE</b>	<b>€ 17.194.803,62</b>	<b>€ 17.425.119,99</b>	<b>€ 16.293.108,07</b>
Risorse destinate agli incarichi di funzione di cui all'art.14 e seg. (accordo aziendale 11/11/2020)		di cui € 1.200.000,00	€ 1.200.000,00

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART.81 CCNL 2016-2018			
	2020	2021	2022
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	€ 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	€ 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	€ 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) - pari al 48%	-€ 112.570,37	-€ 112.570,37	-€ 112.570,37
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	€ 2.027.659,13	€ 2.027.659,13
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 13.988.451,30</b>	<b>€ 13.988.451,30</b>	<b>€ 13.988.451,30</b>
Incrementi variabili derivanti da Risorse Regionali Art.81 c.4 a)	€ -	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da applicazione art.43 L449/1997 (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)	€ 512.633,31	€ 493.073,14	
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 (Emergenza Covid-19)	€ 2.340.623,00		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020 (Emergenza Covid-19)	€ 151.969,00		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) - risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 Anno 2020: nota regionale prot. n.1188237 del 26/4/2021, con modifiche nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 Anno 2021: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 (valore da definire in sede di conto annuale) Anno 2022: previsione sulla base del PTFP, da definire in sede di chiusura anno e di stesura del conto annuale) - simulazione valore minimo uguale al 2021	€ 738.074,63	€ 1.047.741,37	€ 1.050.000,00
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) Risorse di cui alla DGRV n.681 del 25/5/2021 (art.21 L.R.44/2019) triennio 2020-2022	€ 537.917,92	€ 537.917,92	€ 537.917,92
Incrementi variabili derivanti da ratei RIA residui dopo la cessazione del personale cessato l'anno precedente Art.81 c.4 e)	€ 12.817,24	€ 27.427,23	€ 25.967,67
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.81 c.5	-€ 156.097,73	-€ 170.707,72	-€ 169.248,16
<b>TOTALE FONDO ART.81 DISPONIBILE</b>	<b>€ 18.126.388,67</b>	<b>€ 15.923.903,24</b>	<b>€ 15.433.088,73</b>
di cui			
Congelamento fasce per riquilifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2021</i> Art.81 c.6	-€ 182.825,21	-€ 157.269,94	-€ 157.269,94
Congelamento tabellare per riquilifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 <i>Aggiornamento cessazioni 2021</i> Art.81 c.6	-€ 106.508,56	-€ 101.592,32	-€ 101.592,32
<b>TOTALE FONDO ART.81 UTILIZZABILE</b>	<b>€ 17.837.054,90</b>	<b>€ 15.665.040,98</b>	<b>€ 15.174.226,47</b>

Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio	-€ 90.434,96	-€ 85.110,81	da definire a consuntivo
---	--------------	--------------	--------------------------

**AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA  
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI  
CCNL 2016/2018  
ANNO 2021  
AREA COMPARTO**

Situazione aggiornata a: liquidazioni di APRILE 2022

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

FONDO (comprensivo di Risorse trasferite Osp.S.Antonio)	€ 15.223.743,79
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 97.635,72
Risorse anno 2021 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019)	<i>valore quantificato a parte</i>
<b>FONDO DISPONIBILE (al netto delle risorse variabili)</b>	<b>€ 15.126.108,07</b>
SPESO (proiezione gennaio - dicembre 2021)	-€ 15.650.592,46
<b>RESIDUO</b>	<b>-€ 524.484,39</b>
Risorse anno 2020 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) Regione Veneto prot. 188237 del 26/04/2021 (ns prot. 27041 del 26/04/21) trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€ 822.398,55
<b>RESIDUO</b> con risorse trasferite intesa 15/7/2021	<b>€ 297.914,16</b> *

**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	€ 13.757.016,27
riduzione art.23 c.2 D.Lgs. 75/2017 (limite anno 2016)	-€ 170.707,72
Risorse anno 2021 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019)	<i>valore quantificato a parte</i>
<b>FONDO DISPONIBILE (al netto delle risorse variabili)</b>	<b>€ 13.586.308,55</b>
SPESO (PROIEZIONE gennaio - dicembre 2021)	-€ 11.176.049,12
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE (accordo del 11/11/2020)	-€ 300.000,00
IMPEGNO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2021 (accordo 15/7/21 + 21/10/21) - erogare a febbraio 2022	<i>ricompreso nella spesa</i>
<b>SALDO</b>	<b>€ 2.110.259,43</b>
<i>di cui</i> Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	€ 85.110,81
<b>SALDO, al netto dell'ipotesi risparmi art.71 L.133/2008</b>	<b>€ 2.025.148,62</b>
Risorse anno 2020 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) Regione Veneto prot. 188237 del 26/04/2021 (ns prot. 27041 del 26/04/21) trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€ 738.074,63
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Anno 2020: risorse art.21 LR.44/2019 di cui alla DGRV n.681 del 25 maggio 2021 trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€ 537.917,92
<b>SALDO</b> con risorse definite nell'intesa 15/7/2021	<b>€ 3.301.141,17</b>

Devono essere aggiunte le risorse contrattate nella presente intesa



Prospetto di sintesi delle risorse disponibili

AZIENDA OSPEDALIE-UNIVERSITA' PADOVA

Riepilogo Risorse Fondi Contrattuali anno 2021 e previsione 2022

Destinazione risorse accordo 15/7/2021, aggiornata con accordi 21/10/2021 e 31/12/2021

Importi aggiornati con stipendi di aprile 2022

2021 Residuo Fondo Premialità e Fasce	2.025.148,62
2021 Fondo Progettualità Direzionale 2021	300.000,00
2021 Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incalichi	300.000,00
Importi comprensivi di Risorse OSA	

2.025.148,62	300.000,00	300.000,00
Totale		
€ 2.025.148,62	€ 300.000,00	€ 300.000,00
€ 738.074,63		
€ 537.917,92		
Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2019 Inasrl 2021 € 512.633,31		
€ 3.301.141,17 € 812.633,31		

(Nota Regione Veneto prot. n.186227 del 29/4/2021 e n.165341 del 11/4/2021) Fondo Premialità e Fasce  
 Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anni 2019 e 2020  
 Risorse art.21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021 (ri Anno 2020)  
 Risorse art.21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021 (ri Anno 2020)  
 Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2019 Inasrl 2021

Ulteriore Residuo Fondo Premialità e Fasce	1.595.659,29
2021 (risorse variabili: Risorse art.21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021, Anno 2021 e Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021)	
2021 Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incalichi	2.596.996,08
2021 (risorse variabili: Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021 e Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021)	
Totale	
€ 4.182.585,37	€ 250.000,00

totale risorse già contrattate con accordi 15/7/2021 e 31/12/2021

2022 (potesi Residuo Fondo Premialità e Fasce)	2.000.000,00
2022 (potesi Ulteriore Residuo Fondo Premialità e Fasce (risorse variabili: Risorse art.21 L.R. 44/2019 - Anno 2022 e Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2022 per una stima pari a € 1.050.000,00))	1.587.917,92
2022 Fondo Progettualità Direzionale 2022	300.000,00
2022 (potesi Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incalichi (limitato in linea 2021, variabile a seconda dell'andamento emergenza))	400.000,00
2022 (potesi Ulteriore Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incalichi)	1.160.000,00
2022 (risorse variabili: Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2022 per una stima pari a € 1.160.000,00))	
Totale	
€ 4.233.726,54	€ 1.052.633,31

\* € 270.000 vengono accantonati per progettualità anno 2022 che verranno definite in un successivo accordo  
 \*\* Stima residuo € 760.000, la cui destinazione verrà definita successivamente data la variabilità dell'utilizzo delle risorse destinate alla remunerazione delle condizioni di lavoro

ANNO 2021	
Risorse art.21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021 - Anno 2021	€ 537.917,92
Risorse "Covid" anno 2021 - importo DGRV n.1735 del 9/12/2021	€ 1.131.587,67
Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021 Fondo Premialità e Fasce (aggiornamento nota RV prot.165341 del 11/4/2022 - importo da definire in sede di colpo di mano)	€ 1.047.741,37
Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anno 2021 Fondo Condizioni di Lavoro e Incalichi (aggiornamento nota RV prot.165341 del 11/4/2022 - importo da definire in sede di colpo di mano)	€ 1.167.444,25
Residuo Fondo Condizioni di Lavoro e Incalichi (comprensivo della Risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 - Anni 2019 e 2020)	€ 297.914,16
€ 4.182.585,37	

CONGUAGLIO CON DIV 2021	PROGETTUALITA' 2021	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2021	CONGUAGLIO CON DIV 2022	PROGETTUALITA' 2022	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2022
2.025.148,62	300.000,00	gli riconosciute, residuo incompiuto, residuo complessivo	1.080.000,00	1.650.000,00	
€ 2.025.148,62	€ 300.000,00		1.700.000,00	300.000,00	
€ 738.074,63			1.587.917,92		
€ 537.917,92			€ 4.387.917,92	€ 1.950.000,00	€ 300.000,00
Risorse Piano di Razionalizzazione anno 2020 Inasrl 2021 € 493.073,14					
€ 3.301.141,17 € 812.633,31					



Linee progettuali anno 2022

*“Progettualità Strategiche”*

*stima impegno di spesa*

Progettualità strategiche: Quota premialità per attività di Tutor corsi di laurea	40.000,00
Progettualità strategiche: Partecipazione a commissioni di gara o gruppi di lavoro in qualità di Presidenti/Commissari o Esperti di gara sia per	40.000,00
Progettualità strategiche: Informatizzazione di ordini e scorte dei beni in transito	70.000,00
Progettualità strategiche: Riconoscimento al personale del ruolo sanitario con incarico di organizzazione e funzioni di coordinamento collocati in fascia economica IV	40.000,00
Progettualità strategiche: Progettualità Servizi Ammvi/Tecnici	300.000,00

**490.000,00**

h

20

20

1

## Modalità aziendali per l'attuazione e il riconoscimento della Progettualità specifiche direzionali

Le parti riserveranno quota parte del Fondo per la Premialità, pari a € 300.000 annuali (c.d. "Fondino Progettualità Direzionale"), per particolari progetti ritenuti strategici dalla Direzione Aziendale, sia nei servizi di supporto (tecnico/amministrativi) che in ambito sanitario.

L'Amministrazione si impegna a dare preventivamente opportuna informativa alle OO.SS. sulle modalità di utilizzo delle risorse in argomento.

Il Direttore di Unità Operativa, sulla scorta delle indicazioni che perverranno annualmente dalla Direzione Strategica in base agli obiettivi che si riterranno prioritari, predisporrà specifiche proposte progettuali che dovranno essere inviate alla Direzione Amministrativa/Sanitaria per la necessaria autorizzazione. La proposta progettuale dovrà:

- specificare gli obiettivi da raggiungere
- la data di inizio e fine dell'attività
- le modalità operative (illustrazione dell'attività che deve essere svolta)
- il numero di dipendenti e di ore aggiuntive che si stimano necessari per il raggiungimento degli obiettivi cui il progetto si riferisce.

Le attività progettuali dovranno riferirsi ad ogni singolo anno solare e dovranno concludersi inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno, al fine di una corretta rendicontazione delle ore prestate da ciascun dipendente.

La Direzione effettuerà un'analisi complessiva delle necessità pervenute dai vari Servizi e, in ragione anche delle risorse disponibili, validerà le singole proposte.

Il Direttore di Unità Operativa, dopo approvazione dell'attività progettuale dalla Direzione, autorizza i dipendenti coinvolti allo svolgimento delle attività. L'individuazione dei collaboratori interessati avviene da parte del Direttore del Servizio secondo le mansioni svolte e le loro professionalità, nonché in coerenza con le linee progettuali da realizzare.

A conclusione del progetto dovrà pervenire alla Direzione Amministrativa/Sanitaria una breve relazione sul lavoro svolto, con certificazione del raggiungimento degli obiettivi programmati e dell'impegno orario individuale, nonché dell'esatto periodo di svolgimento delle attività.

Il riconoscimento economico avverrà solo dopo la valutazione sul conseguimento degli obiettivi da parte della Direzione e al termine delle verifiche amministrative sull'osservanza dei criteri di seguito illustrati, secondo le tempistiche stipendiali necessarie per il controllo dei vari istituti contrattuali.

*Criteria aziendali da osservare nell'esecuzione del progetto.*

- Potrà partecipare il personale a tempo pieno o parziale, con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, nonché in posizione di comando in entrata;
- l'adesione al progetto è volontaria con un minimo di 10 ore procapite;
- il personale per parte alle attività progettuali dovrà garantire un minimo di 10 ore e non potrà svolgere complessivamente più di 90 ore aggiuntive (40 per il personale a part time); è richiesta una franchigia di ore aggiuntive riconosciute come straordinarie nell'anno pari ad almeno il 30% delle ore dedicate ai progetti;
- le ore aggiuntive dovranno essere svolte oltre il normale orario di servizio e preferibilmente timbrate con specifica causale "6"; sarà possibile tuttavia far riferimento anche alle ore eccedenti dell'anno presenti a cartellino a chiusura anno, con specifica giustificazione da parte del Direttore del Servizio;
- il riconoscimento delle ore dedicate, al valore orario di € 30,00 indipendentemente dal profilo, avrà luogo solo per ore intere e in presenza di cartellino regolare al momento della liquidazione.

Potranno essere riconosciute anche ore svolte dai dipendenti, sempre e comunque su autorizzazione dei Direttori di Unità Operativa, che con il loro impegno, oltre il quotidiano servizio istituzionale, garantiscono l'attività propria del Servizio rispondendo alle richieste estemporanee emergenti che pervengono dalla Direzione. Tali attività, dopo dettagliata relazione del Direttore di Struttura alla Direzione, verranno autorizzate da quest'ultima in relazione ai riscontri ricevuti e agli obiettivi raggiunti.

Sulla base dell'impegno profuso dal singolo collaboratore e dell'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'attività progettuale il Direttore di Unità Operativa ha facoltà di proporre alla Direzione Strategica l'erogazione di una quota incentivante aggiuntiva, ad incremento di quella correlata alle ore dedicate al progetto, per un valore massimo procapite pari al 20% di quanto riconosciuto come attività progettuale. Complessivamente il singolo Direttore di Unità Operativa non potrà eccedere nel riconoscimento della quota il 10% delle risorse necessarie e autorizzate dalla direzione per lo svolgimento del progetto.

Il Direttore di Unità Operativa nell'individuare i lavoratori da coinvolgere nella presente attività progettuale dovrà tener conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi in altre attività aziendali che prevedono specifico riconoscimento economico.

*A titolo esemplificativo:*

ore necessarie per lo svolgimento della proposta progettuale dell'Unità Operativa		200		ipotetico "bonus" sulla base dell'attività svolta per raggiungere gli obiettivi			
risorse per Unità Operativa		€ 6.000,00					
risorse massime disponibili per "bonus"		€ 600,00					
	<b>Ore progetto procapite</b>	<b>Quota attività progettuale svolta</b>		<b>IPOTESI 1</b>		<b>IPOTESI 2</b>	
dipendente 1	50	€ 1.500,00		€ 60,00	4,00%	€ 140,00	9,33%
dipendente 2	10	€ 300,00					
dipendente 3	30	€ 900,00					
dipendente 4	90	€ 2.700,00		€ 540,00	20,00%	€ 400,00	14,81%
dipendente 5	20	€ 600,00				€ 60,00	10,00%
	200	€ 6.000,00		€ 600,00		€ 600,00	

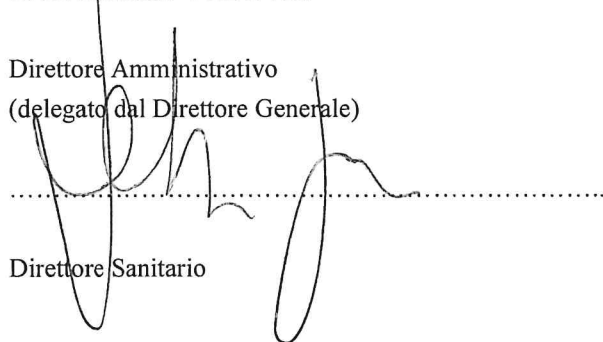


**Modifiche al Regolamento Orario di Lavoro**

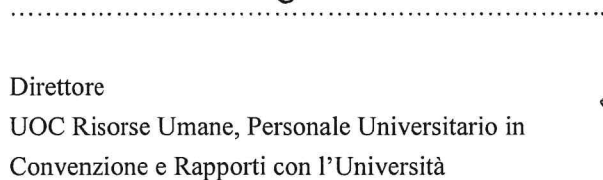
Il giorno 10/8/2022 alle ore 11.45, ha avuto luogo l'incontro presso l'aula della UOC Risorse Umane tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELL'AZIENDA OSPEDALE- UNIVERSITA' PADOVA:**

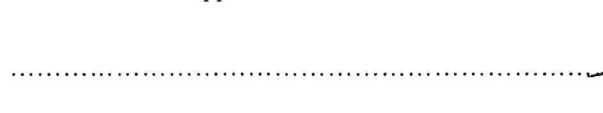
Direttore Amministrativo  
(delegato dal Direttore Generale)



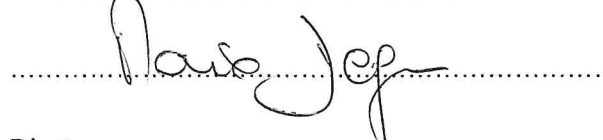
Direttore Sanitario



Direttore  
UOC Risorse Umane, Personale Universitario in  
Convenzione e Rapporti con l'Università



Sostituto Responsabile  
UOC Direzione delle Professioni Sanitarie



Direttore  
UOC Direzione Medica



**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:**

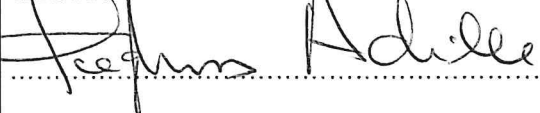
RSU:



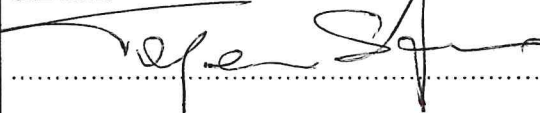
FP CGIL:



CSL FP:



UIL FPL:



FIALS:



FSI-USAE:



NURSING UP:



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la preintesa in oggetto che verrà inviata al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art.9, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, nel testo che segue.





**REGIONE DEL VENETO  
AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**

**COMPARTO SANITÀ**

**Modifiche al Regolamento Orario di Lavoro**

Padova, 10/8/2022

In applicazione dell'art.27 CCNL 2016/2018 "Orario di lavoro", le parti concordano in data odierna di modificare ed integrare parzialmente il regolamento in materia sottoscritto in data 10/04/2012 e modificato con intese del 9/8/2013, del 30/10/2013 e del 15/5/2015, con riferimento al seguente articolo:

*"Art. 3 Orario di lavoro"*

*3.1 Articolazione*

L'orario di lavoro del personale del comparto ai sensi del CCNL vigente è fissato in 36 ore settimanali; ne deriva che i dipendenti inquadrati in 5 giorni hanno un teorico contrattuale giornaliero di 7,12 ore, mentre quelli inquadrati su 6 giorni hanno un teorico contrattuale giornaliero di 6 ore. Con tali valori vengono contabilizzate tutte le tipologie di assenza a giornata.

L'orario di lavoro di norma si sviluppa su:

- turni giornalieri
- turni sulle 12 ore
- turni su 24 ore.

Per il personale con rapporto a tempo parziale la contabilizzazione è rapportata al proprio teorico contrattuale previsto dalla percentuale di orario settimanale.

L'articolazione dell'orario di lavoro viene stabilita dal Responsabile della Struttura attraverso specifica formalizzazione e secondo le modalità indicate dalla Direzione; per il personale sanitario in accordo con il Coordinatore e la Direzione per le Professioni Sanitarie. In tal senso le Direzioni di riferimento (Amministrativa e Sanitaria) definiranno, in relazione alle necessità dell'utenza, su proposta dei Responsabili dei servizi in accordo con la UOC Direzione Professioni Sanitarie, la specifica turnazione per le diverse categorie. Per il personale amministrativo si rimanda alle indicazioni di cui alla nota AOP prot. 48390 del 7/8/2009.

La formalizzazione dell'articolazione dell'orario di servizio sarà materia di informazione ai sensi della normativa vigente.

La turnazione riguarda gli operatori turnisti, gli operatori giornalieri sanitari e tecnico/sanitari, nonché per il personale tecnico che lavora su turni, compreso il personale a rapporto di lavoro part time.

La programmazione della turnazione, su base mensile, dovrà essere predisposta entro il 20 del mese precedente, assicurandosi che l'orario complessivo sia allineato al monte ore dovuto da ciascun lavoratore. Detta programmazione dovrà essere esposta in apposita bacheca o trasmessa per via telematica, preventivamente, affinché tutto il personale interessato ne possa prendere visione. Ogni modifica dell'orario deve essere controfirmata dal coordinatore, che informerà tempestivamente il personale interessato.

Nel caso in cui il dipendente si allontani dal lavoro dopo l'inizio del turno di lavoro, per malattia o infortunio, comunque con certificazione medica, saranno riconosciute le ore fino alla copertura del teorico contrattuale.

Verificando che il saldo debiti/crediti orario sia in equilibrio nel breve e nel medio periodo.

[...]

### *3.6 Permessi personali*

I permessi per motivi personali o familiari sono fruibili a giornate o a ore, fino ad un massimo di 18 ore annue e in maniera proporzionata per il personale con contratto di lavoro a part time.

I permessi sono autorizzati solo nel caso in cui la giornata o le ore richieste dal dipendente coincidano con l'orario di lavoro previsto nella giornata.

Nel caso di richiesta di fruizione a giornata intera, questa verrà giustificata per l'intero orario teorico contrattuale.



Nel caso di utilizzo frazionato dei permessi, questi potranno essere utilizzati ad ore intere e la giustificazione concorrerà, al massimo, a copertura dell'orario di lavoro previsto nella singola giornata.


I permessi potranno essere utilizzati, compatibilmente con le esigenze di servizio, qualora autorizzati dal responsabile del servizio/coordinatore, senza necessità di documentazione a supporto. ”

Il presente testo entrerà in vigore dal 01/10/2022. Relativamente al passaggio dei turnisti su un orario teorico di 6 ore, l'applicazione avverrà solo dopo verifica degli aspetti tecnici connessi, comunque non oltre il 01/01/2023.

---

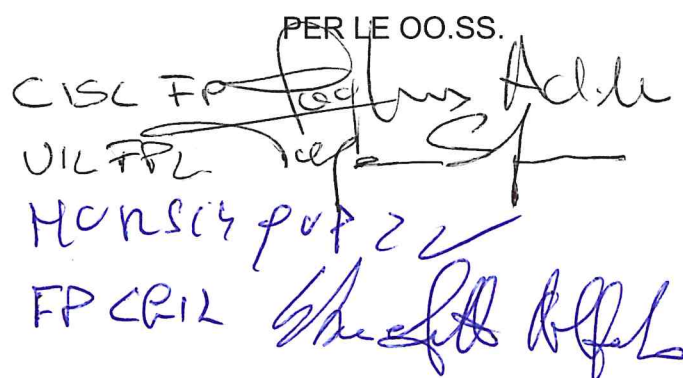
Le parti si impegnano ad affrontare in specifici incontri la tematica relativa alla definizione di adeguati modelli orari che ricomprendano i tempi necessari per vestizione e vestizione, nonché il tempo necessario per un passaggio di consegne volto a garantire la continuità assistenziale.

PER L'AMMINISTRAZIONE



A large, stylized handwritten signature in black ink, followed by a smaller signature in blue ink below it.

PER LE OO.SS.



Four lines of handwritten signatures in blue ink, corresponding to the OO.SS. listed on the left: CISL FP, UIL FP, MONSIEUR POP 2, and FP CRIL.

Criteri di utilizzo quota parte “Progettualità anno 2022”  
 “Progettualità legata al disagio”

Il giorno 10/8/2022 alle ore 11,45, ha avuto luogo l’incontro presso l’aula della UOC Risorse Umane tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELL’AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA’ PADOVA:**

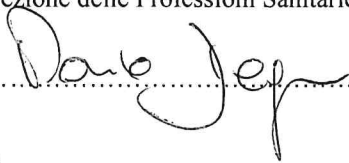
Direttore Amministrativo  
 (delegato dal Direttore Generale)



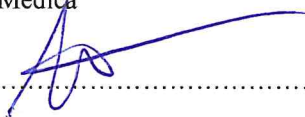
Direttore Sanitario

Direttore  
 UOC Risorse Umane, Personale Universitario in  
 Convenzione e Rapporti con l’Università

Sostituto Responsabile  
 UOC Direzione delle Professioni Sanitarie



Direttore  
 UOC Direzione Medica



**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:**

RSU:

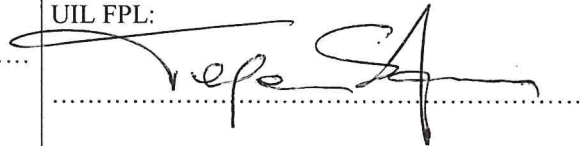
FP CGIL:



CISL FP:



UIL FPL:



FIALS:

FSI-USAE:

NURSING UP:



Al termine dell’incontro le parti sottoscrivono la preintesa in oggetto che verrà inviata al Collegio sindacale, in applicazione dell’art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all’art.9, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.





**REGIONE DEL VENETO  
AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**

**PREINTESA  
COMPARTO SANITÀ**

Criteri di utilizzo quota parte “Progettualità anno 2022”  
“Progettualità legata al disagio”

Padova, 10/8/2022

Al fine di favorire la fruizione delle ferie dei dipendenti in ambito assistenziale, ai sensi dell'art.33 del CCNL comparto Sanità 2016-2018 le OO.SS. sono state informate del Piano Ferie anno 2022 (01 Giugno 2022 - 30 settembre 2022). In data 24/5/2022 l'Amministrazione ha illustrato nel dettaglio le riduzioni delle attività e dei posti letto previsti, non rilevando da parte delle OO.SS. elementi per cui necessitasse ulteriore confronto di cui all'art.5 del CCNL 2016-2018.

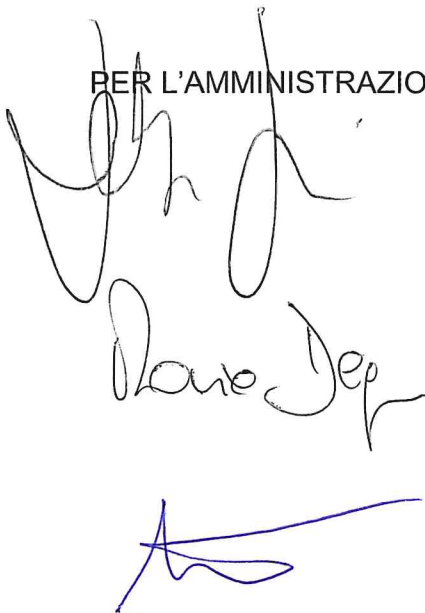
In analogia agli anni precedenti, al fine di ottemperare alle emergenze che dovessero sorgere nel corso del 2022 e di assicurare la continuità assistenziale a seguito di assenze improvvise e non programmabili, le parti concordano di attivare anche per l'anno in corso il progetto legato all'assistenza diretta nel periodo estivo e al gettone di emergenza nel rimanente periodo dell'anno, da corrispondere secondo le modalità consolidate indicate negli accordi aziendali. Resta fermo l'impegno di rivedere la presente progettualità, trovando formule alternative per remunerare il disagio che si dovesse eccezionalmente riscontrare in caso di assenze.

Per la remunerazione della presente progettualità aziendale legata al disagio (Assistenza Diretta e Gettoni Emergenza), le parti stabiliscono di impegnare quota parte delle risorse destinate alla “progettualità anno 2022”, stimando di impegnare un importo complessivo massimo di € 250.000 rivedendo solo per il corrente anno anche le quote incentivanti da erogare ai singoli professionisti. Tali quote sono individuate in specifico accordo che disciplina l'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali e la progettualità aziendale.

L'Amministrazione si impegna a rispettare quanto programmato nel piano ferie e qualora emergessero criticità, le parti si impegnano a confrontarsi convocando un incontro entro 48 ore.

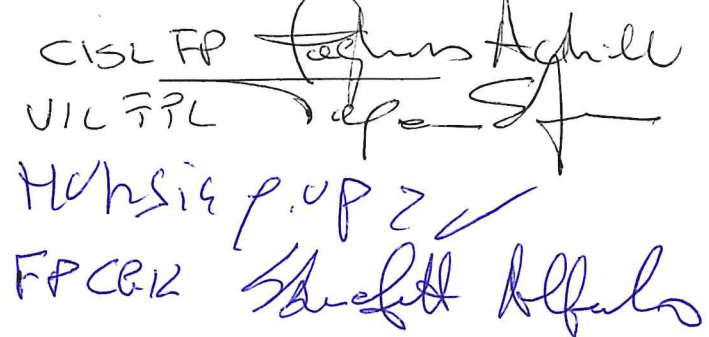
Nel concordare la prioritaria necessità di conciliare, nella programmazione delle ferie, le esigenze organizzative e le richieste dei singoli dipendenti, le parti richiamano quanto disciplinato dall'art.33 comma 12 del CCNL 2016-2018: *"Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire le rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre [...]"*

PER L'AMMINISTRAZIONE



Handwritten signature of the Administration, appearing to read "Dario Dep".

PER LE OO.SS.



Handwritten signatures of the unions: CISL FP, UIL FIL, MCHSIA P.UP, and FPCGK.



**PADOVA**

**FUNZIONE PUBBLICA CGIL**

Via Longhin 117/121 – 35129 Padova  
Tel 049/8944225 – Fax 049/8944226  
email: [funzione.pubblica@cgilpadova.it](mailto:funzione.pubblica@cgilpadova.it)



Padova 09 agosto 2022

Dott. Dal Ben

**Direttore Generale**

Dott. Tessarin

**Direttore Sanitario**

Dott. Perina

**Direttore Amministrativo**

Dott. Degan

**Direttore Professioni Sanitarie**

**Oggetto: nota Progettualità 2021/2022 da inserire nell'accordo integrativo**

La scrivente organizzazione sindacale, in riferimento all'accordo in oggetto ritiene necessario esprimere alcune osservazioni:

- si richiede che per l'anno 2023 non vengano modificate le modalità di erogazione della produttività, a fronte dell'impegno maggiore di spesa per le progressioni economiche orizzontali 2022.
- si chiede che venga ripristinata la progettualità riguardante "l'incentivazione di doppio turno";

Inoltre, comprendendo le necessità di applicazione delle disposizioni del Ccnl sanità ad oggi in vigore, come Fp Cgil di Padova si esprimono perplessità rispetto alla modifica del sistema dell'orario di lavoro in teorico, in quanto questo porterebbe un conteggio non parificato all'orario programmatico delle giornate di malattia che di ferie per il personale turnista e ritenendo un tema molto sentito ai lavoratori di codesta azienda si chiede l'istituzione di un gruppo di lavoro costante con le professioni sanitarie e direzione risorse umane per la verifica dei nuovi cambiamenti.

Infine, come espresso nell'ultimo incontro si chiede la regolamentazione dell'istituto del lavoro agile, secondo Fp Cgil Padova che va definita entro il mese di ottobre con priorità per le casistiche di personale fragile e con figli minori, al fine di affrontare, se non verrà cambiata la normativa in essere, situazioni legate a gestione familiare e di tutela della salute a causa del rischio legato al protrarsi della pandemia.

FP CGIL

Alessandra Stivali – Alfredo Sbucafratta

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: via Giustiniani 1 - 35138 Padova

---

**Verbale n. 15 del COLLEGIO SINDACALE del 22/09/2022**

In data 22/09/2022 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 della Regione

**LORENZO VALENTINI** Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

**FERNANDA BALLARDIN** Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

**DANIELE MERONI** Presente

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

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

- 1) Relazione contenente il parere del Collegio Sindacale sul Conto Economico previsionale (BeP 2022) aggiornato al terzo trimestre (CEPA T3);
- 2) Verifica Tesoreria (vedi file PISA allegato dedicato);
- 3) Verifica Debiti Commerciali (vedi file PISA allegato dedicato);
- 4) Presa d'atto del Collegio della sottoscrizione della parifica conti giudiziali
- 5) Parere sulla Preintesa sottoscritta in data 10/08/2022 con le OOSS Area Comparto (vedi file PISA allegato dedicato);
- 6) Parere sulla Preintesa sottoscritta in data 09/09/2022 con le OOSS della Dirigenza Area Sanità (vedi file PISA allegato dedicato)
- 7) Esame deliberazioni del Direttore Generale;
- 8) Esame decreti;
- 9) Esame posta pervenuta.



## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Ente/Collegio AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione Veneto

### Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 22/09/2022 alle ore 9.00, si è riunito, previa convocazione a mezzo prot. 54646 del 19/08/2022 presso la sede del Azienda Ospedale - Università Padova, via Giustianiani 1, 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:

Risorse fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art.80 del CCNL 2016/2018

Risorse fondo Premialità e Fasce di cui all'art.81 del CCNL 2016/2018

Art. 11 c.1 D.L. 35/2019

Art. 21 L.R. 44/2019 - DGRV n.681 del 25 maggio 2021

Risparmi dei piani triennali di razionalizzazione delle spese (art.16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n.98, convertito nella L.15 luglio 2011, n.111)

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. prot. 54646 del 19/08/2022 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. prot. 54646 del 19/08/2022 ? 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:

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF: