

PREINTESA

LEGGE REGIONALE 29 ottobre 2024, n.26

– Definizione utilizzo delle risorse ad incremento dei fondi contrattuali ANNO 2026 –

Il giorno __14/7/2026__ alle ore __14.00__, ha avuto luogo l'incontro presso l'Aula UOC Risorse Umane tra:

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

Direttore Amministrativo
(delegato dal Direttore Generale)

.....(FIRMATO).....

Direttore Sanitario

.....(FIRMATO).....

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

.....(FIRMATO).....

Direttore
UOC Direzione delle Professioni Sanitarie

.....(FIRMATO).....

Direttore
UOC Direzione Medica

.....(FIRMATO).....

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:**

RSU:

.....

CISL FP:

.....(FIRMATO).....

FIALS:

.....(FIRMATO).....

NURSING UP:

.....(FIRMATO).....

NURSIND:

.....(FIRMATO).....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il documento 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.10, comma 6, del CCNL 27 ottobre 2025, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, ove necessario, il documento verrà applicato a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.

PERSONALE COMPARTO AREA SANITÀ

PREINTESA

LEGGE REGIONALE 29 ottobre 2024, n.26

- Definizione utilizzo delle risorse ad incremento dei fondi contrattuali ANNO 2026 –

Padova, ____14/07/2026__

La Legge regionale 29 ottobre 2024, n. 26, recante *“Disposizioni per l’incremento dei fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale”*, ha previsto specifiche misure finalizzate alla valorizzazione del personale dei profili dei ruoli sanitario e sociosanitario del Comparto Sanità e della Dirigenza dell’Area Sanità, autorizzando l’incremento dei fondi contrattuali destinati alla premialità, alle condizioni di lavoro e alla retribuzione di risultato.

Con DGRV n. 1010 del 2 settembre 2025 la Regione del Veneto ha autorizzato l’incremento dei fondi contrattuali per il periodo 2025-2027, in attuazione della citata L.R. n. 26/2024, definendo i criteri di riparto delle risorse tra le aree contrattuali e tra le Aziende del SSR, nonché le modalità di destinazione delle stesse tra welfare integrativo e contrattazione integrativa aziendale.

Nei verbali di confronto regionale del 28 luglio 2025 e dell'8 agosto 2025 sono stati definiti i criteri di riparto delle risorse derivanti dalla L.R. n. 26/2024. In particolare, è stata preliminarmente individuata una quota di € 350 pro capite da destinare a misure di welfare integrativo, in favore del personale avente titolo in servizio al 1° settembre di ciascuna annualità (2025-2027), mentre le restanti risorse sono state ripartite tra Comparto Sanità e Dirigenza Area Sanità sulla base del monte salari 2018.

Per il personale del Comparto Sanità (ruoli sanitario e sociosanitario), le risorse residue sono state assegnate alle Aziende secondo criteri perequativi per l'85%, e secondo un indicatore di disagio territoriale per il restante 15%, con l'obiettivo di contenere progressivamente la variabilità dei trattamenti economici a livello regionale e incentivare il lavoro nelle aree disagiate.

Gli indirizzi regionali individuano, inoltre, quali ambiti prioritari (contesti lavorativi più complessi, come i servizi organizzati su turni nelle 24 ore) di utilizzo in sede di contrattazione aziendale:

- incremento indennità di pronta disponibilità e di turno notturno;
- riconoscimento dell'indennità per unità operative particolarmente complesse, con particolare riferimento a medicina interna, geriatria e salute mentale;
- sostegno alla copertura dei servizi con risorse dedicate a specifiche progettualità nei contesti disagiati.

Per l'anno 2026, nelle more della puntuale quantificazione e assegnazione delle risorse alle singole Aziende e della successiva distinzione tra quota destinata al welfare e quota disponibile per la contrattazione integrativa, le parti ritengono opportuno assicurare continuità agli interventi già avviati nell'anno 2025, con particolare riferimento alle risorse finalizzate all'incremento delle indennità e alla valorizzazione dei contesti organizzativi più complessi.

A tal fine, considerato il personale attualmente in servizio e la programmazione assunzioni/cessazioni oggi nota, le unità risultano pressoché sovrapponibili a quelle rilevate al 1° settembre 2025. Pertanto, le parti assumono quale riferimento previsionale le medesime risorse disponibili per l'anno 2025, fatta salva ogni successiva rimodulazione, integrazione o conguaglio conseguente alla definitiva assegnazione regionale delle risorse per l'annualità 2026.

Gli importi sono oggetto di incremento dei fondi contrattuali per ciascuna annualità e quelli determinati in via definitiva per l'anno 2025 sono:

<i>importo</i>		<i>importo destinato alla contrattazione integrativa (al netto degli oneri riflessi)</i>	
Welfare su personale in servizio al 1/9/2025	Perequazione Media Fondi contrattuali	Riconoscimento Zone disagiate DGR 35/2025	Totale complessivo
1.548.750,00	1.599.816,00	-	3.148.566,00

In attesa di conoscere l'effettivo importo stanziato per l'anno 2026, le delegazioni trattanti aziendali dichiarando congiuntamente il seguente orientamento di utilizzo delle risorse.

Quota welfare

Le quote di welfare integrativo, destinate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti delle Aziende ed Enti del SSR e riconosciute sotto forma di buoni acquisto, sono definite nei verbali di confronto regionale richiamati per ciascuna annualità 2025, 2026 e 2027.

Tali quote sono stabilite nella misura fissa di euro 350,00 per ciascun dipendente appartenente al ruolo sanitario e sociosanitario in servizio alla data del 1° settembre di ciascun anno di riferimento.

Le modalità di fruizione saranno definite in modo uniforme a livello regionale, analogamente a quanto previsto per l'anno 2025. L'Amministrazione provvederà a informare i lavoratori non appena saranno disponibili le indicazioni regionali relative alla fruizione per l'anno 2026 e alla relativa piattaforma.

Analogamente a quanto previsto per l'anno 2025, le parti concordano di riconoscere il beneficio anche a tutto il personale appartenente ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo (ruoli PTA), mediante l'assegnazione di una quota welfare pari a euro 350,00 pro capite, in favore del personale in servizio alla data del 1° settembre 2026.

Le suddette quote saranno finanziate mediante le risorse del fondo contrattuale di cui all'articolo 64 del CCNL 27 ottobre 2025, denominato "*Fondo premialità e condizioni di lavoro*", relativo all'anno 2026, annualmente destinate ai premi correlati alla performance.

A tal fine, viene sin d'ora accantonato dal predetto fondo un importo complessivo pari a euro 230.000,00 in analogia con quanto previsto per l'anno 2025. Tale importo verrà rideterminato una volta noto il numero effettivo delle unità di personale in servizio alla data del 1° settembre 2026.

Restanti risorse destinate alla contrattazione integrativa

Per le restanti risorse destinate alla contrattazione integrativa, quantificate per l'anno 2025 in € 1.599.816, le parti, in coerenza con gli indirizzi regionali e con quanto già definito a livello aziendale nell'accordo del 9/10/2025, ritengono opportuno assicurare continuità, anche per l'anno 2026, ai due filoni progettuali già individuati:

- a) organizzazione del lavoro su turni, con una previsione di utilizzo pari a circa € 570.000;
- b) aree assistenziali caratterizzate da maggiore complessità e disagio organizzativo, con una previsione di utilizzo pari a circa € 1.030.000.

Le predette risorse saranno utilizzate secondo i criteri e le valorizzazioni economiche di seguito riportati.

Resta inteso che, sulla base degli utilizzi effettivi, oggetto di monitoraggio in occasione di ciascuna fase di liquidazione, la ripartizione tra le diverse linee progettuali potrà essere rimodulata, fermo restando il limite complessivo delle risorse che saranno definitivamente assegnate alla contrattazione integrativa per l'anno 2026.

Rientrano in queste progettualità solo i dipendenti del comparto appartenenti ai ruoli sanitario e sociosanitario.

Organizzazione del lavoro su turni

Con riferimento all'organizzazione del lavoro su turni, le parti concordano di dare seguito per l'anno 2026 alle specifiche progettualità relative al servizio di pronta disponibilità e al servizio di turno notturno.

Servizio di pronta disponibilità

L'indennità di pronta disponibilità (art. 31 CCNL Comparto Sanità 27 ottobre 2025) è attualmente erogata in Azienda al valore orario contrattualmente previsto pari a € 1,80 lorde (€ 21,60 per ogni turno pieno di 12 ore in pronta disponibilità).

Le parti definiscono di erogare una quota economica aggiuntiva **di premialità**, pari ad un valore orario di € 0,50, utilizzando parte delle risorse oggetto della presente intesa. Ciò determinerà un compenso complessivo di € 27,60 per ogni turno pieno di 12 ore in pronta disponibilità.

Servizio notturno

Per il servizio notturno (art. 67 comma 3 CCNL Comparto Sanità 27 ottobre 2025) è attualmente erogata in Azienda l'indennità al valore orario contrattualmente previsto pari a € 4,00 lorde per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

Le parti definiscono di erogare una quota economica aggiuntiva **di premialità** pari ad un valore orario di € 0,50 utilizzando parte delle risorse oggetto della presente intesa.

Le presenti quote economiche (quota premialità legata ai servizi di pronta disponibilità e notturno) saranno erogate trimestralmente con specifiche voci stipendiali. A chiusura di ogni trimestre verrà effettuato un monitoraggio delle risorse utilizzate in relazione alla disponibilità economica.

Progettualità aree assistenziali con contesti di maggiore complessità e disagio organizzativo

In coerenza con gli indirizzi regionali e con l'accordo aziendale riferito all'anno 2025, le parti ritengono di confermare, anche per l'anno 2026, la valorizzazione delle aree assistenziali aziendali caratterizzate da maggiore complessità e disagio organizzativo. Tali aree sono individuate tenendo conto della combinazione di due fattori, valutati in modo inversamente proporzionale tra loro.

In particolare, viene attribuito:

- un peso maggiore ai contesti nei quali l'impegno assistenziale, diretto o indiretto, presenta elevata complessità e determina un più rilevante disagio organizzativo;
- viceversa, viene attribuito un peso inferiore ai contesti nei quali il personale può accedere ad ulteriori forme di remunerazione, previste a livello contrattuale o aziendale. Rientrano, ad esempio, tra tali forme di remunerazione aggiuntiva: le indennità previste per l'operatività in particolari UO/Servizi ai sensi dell'art. 68 del CCNL Comparto Sanità 27 ottobre 2025, le quote premiali correlate a specifiche progettualità aziendali (c.d. "Specificità assistenziali HUB"), nonché i compensi per attività di supporto libero-professionale o svolta in regime di acquisto di prestazioni.



Sulla base dei due fattori descritti, le aree assistenziali cui indirizzare le risorse sono state identificate e classificate come segue, con l'attribuzione di un coefficiente sulla base del quale è stata commisurata la quota premialità oggetto di erogazione.

Si precisa che l'importo riportato in tabella è il valore massimo a cui tendere in relazione alle risorse economiche definitive disponibili per l'anno 2026 e in rapporto a quanto verrà erogato per le quote premiali correlate alla linea progettuale "*Organizzazione del lavoro su turni*" di cui sopra, e rappresentano quindi la misura di distribuzione proporzionale delle risorse effettivamente disponibili per le diverse aree, in relazione al coefficiente indicato.

Aree assistenziali	coefficiente	Stima quota massima annuale
area di degenza (medica, chirurgia e pediatria)	5	€ 650
area di degenza (medica, chirurgia e pediatria) con indennità da CCNL o con progettualità aziendale "Specificità assistenziali HUB"	3	€ 400
servizi di terapia intensiva - piastra ostetrica	3	€ 400

La quota incentivante individuale viene calcolata, in relazione alla presenza in servizio, 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 superiore 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, inoltre, proporzionata alla presenza in servizio nel corso dell'anno 2026 in termini di assunzione e cessazione e di afferenza ai Servizi indicati, nonché all'orario lavorativo per i dipendenti a part time, pertanto verrà liquidata a chiusura d'anno.

L'Amministrazione monitorerà periodicamente le voci di spesa, valutando la sostenibilità economica dell'impianto descritto dandone evidenza alle parti sindacali.

In caso di risorse residue, queste verranno utilizzate per incrementare la quota economica di premialità nelle diverse aree assistenziali.

Nel caso opposto di insufficienza delle risorse disponibili, le parti si riconvocheranno per rivalutare le condizioni economiche dell'accordo al fine di assicurarne l'equilibrio.

Analogamente le parti si riconvocheranno per valutare le condizioni di applicazione dell'accordo per l'anno 2027.

Le parti concordano altresì che con successivo accordo disporranno in merito all'utilizzo delle risorse residue dei fondi contrattuali aziendali con particolare attenzione alle categorie non interessate o solo parzialmente coinvolte dal presente accordo.

PER L'AMMINISTRAZIONE

(FIRMATO)

PER LE OO.SS.

(FIRMATO)