



REGIONE DEL VENETO

**Azienda
Ospedale
Università
Padova**

Tit. II Cl. 2 Fasc. 4 Anno 2026

Alla c.a.
Collegio Sindacale

Al Direttore Amministrativo
Dott. Fabio Perina

Alla c.a. Direttore
UOC Contabilità e Bilancio
Dott.ssa Barbara Gerunda

LORO SEDI

OGGETTO: preintesa sottoscritta in data 14/07/2026 con le OO.SS. Area Comparto.

Ai sensi del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., si trasmette la preintesa "Legge Regionale 29 ottobre 2024, n.26 – Definizione utilizzo delle risorse ad incremento dei fondi contrattuali anno 2026", sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto Sanità in data 14/07/2026.

Distinti saluti.

Il Direttore
Dott.ssa Michela Zanella
(f.to digitalmente)

Azienda Ospedale-Università Padova:

via Giustiniani, 2 - 35128 PADOVA
T.+ 39 049 8211111
P.E.C.: protocollo.aopd@pecveneto.it
Cod.Fisc./P.IVA 00349040287

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

Il Direttore: Dott.ssa Michela Zanella
Ufficio relazioni sindacali, valutazione e premialità
Responsabile del Procedimento: Dott.ssa Elena Massarotto
Referente dell'istruttoria: Dott.ssa Erica Marcolin
T. +39 049 821 8202-8218
e-mail valutazione.personale@aopd.veneto.it

Aopd.veneto.it

AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA

PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 14/07/2026
PERSONALE COMPARTO SANITÀ

LEGGE REGIONALE 29 ottobre 2024, n.26

- Definizione utilizzo risorse ad incremento dei fondi contrattuali ANNO 2026

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>	14/07/2026
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Anno 2026
<i>Composizione della Delegazione trattante</i>	delegazione trattante di parte Pubblica dell'Azienda Ospedale- Università Padova, rappresentata da: - Direttore Amministrativo Dr. Fabio Perina - Direttore Sanitario Dr.ssa Carla Destro - Direttore UOC Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università Dr.ssa Michela Zanella - Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie Dr. Mario Degan - Direttore UOC Direzione Medica Ospedale Sant'Antonio Dott.ssa Maria Vittoria Nesoti Direttore UOC Direzione Medica a prevalente indirizzo 'Organizzazione'

	Dott. Deris Boemo
	delegazione trattante di parte Sindacale del Personale Area Comparto Sanità, composta dalle seguenti sigle che hanno sottoscritto la preintesa:
	- CISL FP - NURSING UP - NURSIND - FIALS
	RSU deve procedere alla preventiva approvazione in delegazione interna.
<i>Soggetti destinatari</i>	Il personale del Comparto Sanità dei ruoli sanitario e sociosanitario. Integrazione per il personale dei ruoli PTA solo per la quota welfare.
<i>Materie trattate</i>	Definizione dei criteri di riparto delle risorse ad incremento dei fondi contrattuali anno 2026 derivanti dalla L.R. n.26 del 29/10/2024

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.

Il Piano della Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riferiti al triennio 2026-2028 sono contenuti nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (c.d. PIAO) adottato con DDG n. 152 del 30/01/2026.

L'ultima Relazione della Performance pubblicata è quella relativa all'anno 2024, adottata con Delibera del Direttore Generale n. 1344 del 27/06/2025 integrata dalla DDG n. 1819 del 11/09/2025 e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art.14 c.6 del D.Lgs n.150/2009. Quella riferita all'anno 2025 è in fase di definizione con OIV e di successiva pubblicazione.

Tutte le relazioni e i piani menzionati sono pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet aziendale.

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

Con Legge regionale 29 ottobre 2024, n.26 avente ad oggetto “Disposizioni per l'incremento dei fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale”, la Regione del Veneto ha adottato specifiche disposizioni finalizzate alla valorizzazione del personale dei profili dei ruoli sanitario e sociosanitario del Comparto Sanità e della Dirigenza dell'Area Sanità, in attuazione della scheda n.3, ultimo periodo del Patto per la Salute 2019-2021, autorizzando le Aziende all'incremento del “Fondo premialità e condizioni di lavoro” del personale Comparto Sanità e dei fondi “Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro” e “Fondo per la retribuzione di risultato” per la Dirigenza Area Sanità.

La L.R. ha previsto lo stanziamento delle risorse per il triennio 2024-2026, che sono rese disponibili alle Aziende negli anni 2025-2027, in ragione dei tempi procedimentali connessi alla verifica e all'approvazione della stessa legge in sede di Tavolo Adempimenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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.

Con la presente preintesa (*allegato 1*) le parti, 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, 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. Pertanto, verificato che il numero di dipendenti, tenuto conto del personale attualmente in servizio e la programmazione assunzioni/cessazioni oggi nota, risulta pressoché sovrapponibile a quello rilevato al 1° settembre 2025, 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.

Le delegazioni trattanti aziendali hanno condiviso congiuntamente il seguente orientamento di utilizzo delle risorse.

Come previsto dalle linee di indirizzo regionali, in analogia a quanto avvenuto nel 2025, le parti confermano di integrare le quote di welfare nella misura fissa di € 350 per ciascun dipendente anche per i ruoli PTA attingendo fondo contrattuale di cui all'art.64 CCNL 27 ottobre 2025 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" dell'anno 2026, annualmente destinate ai premi correlati alla performance.

Inoltre, le delegazioni trattanti stabiliscono i criteri di utilizzo delle restanti risorse della L.R. n.26/2024 destinate alla contrattazione integrativa, al netto di quanto devoluto alle quote di welfare dei ruoli sanitario e sociosanitario.

In linea con gli indirizzi regionali, le parti ritengono di valorizzare economicamente, i dipendenti del comparto appartenenti ai ruoli sanitario e sociosanitario, con specifiche progettualità che tengono conto:

- dell'organizzazione del lavoro su turni, destinando complessivamente circa il 35% delle risorse;
- di alcune aree assistenziali con contesti di maggiore complessità e disagio organizzativo, assegnando le restanti risorse.

Con riferimento all'organizzazione del lavoro su turni, si ritiene di valorizzare:

- l'indennità di pronta disponibilità (art. 31 CCNL Comparto Sanità 27 ottobre 2025), 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);
- il servizio di turno notturno (art. 67 comma 3 CCNL Comparto Sanità 27 ottobre 2025), 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.

Per entrambi è prevista una quota economica aggiuntiva, rispetto ai valori contrattuali dell'indennità, pari ad un valore orario di € 0,50. Le quote saranno erogate trimestralmente con specifiche voci stipendiali. A chiusura di ogni trimestre verrà effettuato un monitoraggio delle risorse utilizzate in relazione alla disponibilità economica.

Invece, le aree assistenziali aziendali con maggiore complessità e disagio organizzativo sono state individuate considerando anche la combinazione di due fattori, con una graduazione inversamente proporzionale tra loro:

- peso più alto ove l'impegno assistenziale diretto o indiretto ha un'elevata complessità determinando un maggiore disagio organizzativo;
- peso più basso ove vi è la possibilità di accedere a remunerazioni aggiuntive definite a livello contrattuale o aziendale, quali ad esempio indennità contrattualmente previste per l'operatività in particolari UO/Servizi ai sensi dell'art. 68 del CCNL Comparto Sanità 27 ottobre 2025, quote premiali correlate a specifiche progettualità aziendali (c.d. Specificità assistenziali HUB), compensi per attività di supporto libero professionale o svolta in 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:

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

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 all'Organizzazione del lavoro su turni.

La quota incentivante individuale viene calcolata, in relazione alla presenza in servizio, nella misura delle percentuali riportate nell'accordo.

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.

Si precisa che nella sottoscrizione di ogni preintesa si tiene conto delle modalità di destinazione delle risorse dei fondi contrattuali definite dal CCNL. Precisamente, l'art.9 comma 5¹ del CCNL

¹ Art. 9 CCNL 2022-2024 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

[...]

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. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
 - 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. 52, 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. 50, 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. 62, comma 5 del CCNL 2.11.2022 (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. 62, comma 8 del CCNL 2.11.2022 (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.72, comma 4 del CCNL 2.11.2022 (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. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno e dell'indennità di servizio festivo con onere a carico del Fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 68, comma 3 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);

2022-2024 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. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), mentre la possibilità di utilizzo dei residui del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro" è disciplinata all'art.102 c.7² e all'art.103 c.10³ del CCNL 2019-2021, come confermato dagli artt. 63 e 64 del CCNL 2022-2024 sottoscritto il 27/10/2025.

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. 10, comma 6 del CCNL 2 novembre 2022.

-
- l. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 13 e 14 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
 - m. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - n. criteri per la ripartizione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - o. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;
 - p. criteri e modalità di incentivazione della mobilità del personale ai sensi dell'art. 1, comma 59 della Legge n. 662/1996 e smi;
 - q. i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
 - r. eventuale possibilità di stabilire un limite individuale di turni di pronta disponibilità su base plurimensile, comunque non superiore a 9 turni al mese, fermo restando il rispetto di un limite medio mensile, sull'arco temporale considerato, pari a sette turni.

² **Art. 102 CCNL 2019-2021 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali Contrattazione**

[...]

comma 7. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10.

³ **Art. 103 CCNL 2019-2021 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali Contrattazione**

[...]

9. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:

- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);
- c) premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;
- d) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo);
- e) trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lett. d).

10. Alle risorse di cui al comma 8 (riparto risorse a livello regionale destinate all'indennità di pronto soccorso di cui all'art.107 comma 4) sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

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 nuovo CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 27/10/2025 conferma l'impostazione dei fondi contrattuali prevista dal CCNL 2019-2021 sottoscritto il 2/11/2022, per cui viene riservato un fondo per le risorse "stabili" (in particolare incarichi e progressioni) e un altro per le risorse "non stabili" (sistema indennitario, straordinario e premialità).

L' art. 63 CCNL 2022-2024 conferma le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2019-2021 che pertanto finanzia:

- a) incarichi di funzione e indennità di coordinamento già ad esaurimento;
- b) indennità legate alla qualificazione professionale (quali indennità professionale specifica e indennità di qualificazione professionale);
- a) assegni ad personam e differenziale economico di professionalità.

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, generato per vacanza di affidamento degli incarichi di funzione o per risparmi legati all'assenza a vario titolo e alla cessazione/assunzione del personale, viene trasferito nel Fondo premialità e condizioni di lavoro ed è oggetto di contrattazione aziendale con la parte sindacale.

L' art. 64 CCNL 2022-2024 conferma le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 del CCNL 2019-2021 che pertanto 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) 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. Anche queste quote, parimenti al punto a), potrebbero essere diverse di anno in anno in relazione agli impegni di spesa necessari per garantire il sistema indennitario.

I Fondi contrattuali anno 2026 sono stati stimati con un valore di incremento delle quote dell'art. 11 D.L. del 30 aprile 2019, n. 35 pari al 2025. In corso d'anno sono periodicamente monitorate le teste e gli FTE e gli importi art.11 D.L.35/2019 verranno confermati dopo la stesura del Conto Annuale 2026, applicando la metodologia definita nella circolare MEF-RGS prot. 179877 del 1/9/2020.

Si precisa che secondo le disposizioni in materia di personale di cui alla DGRV n.186 del 24/3/2026, le Aziende potranno procedere all'incremento dei fondi contrattuali solo su specifica autorizzazione del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale.

Le risorse destinate all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4, sono stati aggiornati con DGRV 83 del 25/2/2026.

INTEGRAZIONE FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI – RISORSE L.R. 26/2024

Gli importi oggetto di incremento dei fondi contrattuali per ciascuna annualità sono determinati in via definitiva in funzione del personale effettivamente in servizio al 1° settembre di ciascun anno per l'erogazione della misura di welfare integrativo. Con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n.133 del 23 settembre 2025, è avvenuta l'assegnazione definitiva per l'anno 2025. Per il personale del Comparto Sanità (ruoli sanitario e sociosanitario) dell'Azienda Ospedale Università Padova le risorse ammontano a:

<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

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 per l'anno 2026, l'Amministrazione ha verificato che ad oggi il numero di dipendenti, tenuto conto del personale attualmente in servizio e la programmazione assunzioni/cessazioni al momento nota, risulta pressoché sovrapponibile a quello rilevato al 1° settembre 2025. Pertanto, la preintesa oggetto della presente relazione, è stata stilata prevedendo le medesime risorse disponibili per l'anno 2025. In caso di successiva rimodulazione, integrazione o conguaglio conseguente alla definitiva assegnazione regionale delle risorse per l'annualità 2026, le parti hanno concordato di rivedersi e se necessario rimodulare quanto definito.

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI ART.102 CCNL 2019-2021 e ART.63 CCNL 2022-2024			
	2024	2025	2026 (provvisorio)
Risorse ex Fondo art. 80 CCNL 2016-2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento. Art.102 c.2 lett.a) CCNL 2019-2021	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
Risorse ex Fondo art. 80 CCNL 2016-2018, destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art.32 comma 5, seconda alinea, a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (indennità particolari condizioni pari a € 25,82 mensili) Art.102 c.2 b) CCNL 2019-2021	20.191,24	20.191,24	20.191,24
Risorse ex Fondo art. 80 CCNL 2016-2018, destinate ad ex Indennità di qualificazione professionale e indennità professionali specifiche Art.102 c.2 c) CCNL 2019-2021	5.216.453,99	5.216.453,99	5.216.453,99
Risorse ex Fondo art. 81 del CCNL 2016-2018, a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art.99, comma 3, lett b) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale Art.102 c.2 d) CCNL 2019-2021	6.916.853,06	6.916.853,06	6.916.853,06
Risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d) Art.102 c.2 e) CCNL 2019-2021	107.699,78	107.699,78	107.699,78
Incrementi CCNL 2022-2024 art.63 c.2	237.127,80	237.127,80	237.127,80
TOTALE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	13.698.325,87	13.698.325,87	13.698.325,87
RIA in ragione d'anno personale cessato anno precedente Art.102 c.3 a) CCNL 2019-2021 [dato aggiornato a chiusura anno 2023 nel fondo anno 2024, al momento 2025 ipotizzato uguale]	92.412,84	92.412,84	92.412,84
Importi annuali risorse "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103 CCNL 2019/2021 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, seconda alinea, a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III CCNL 2019-2021 Art. 102 c.3 b) CCNL 2019-2021	-	-	-
Risorse che saranno determinate in applicazione dell'art.39 c.4 b) e c.8 del CCNL 7/4/1999 (riduzione/incremento stabile dot.Org.) Art. 102 c.3 c) CCNL 2019-2021	-	-	-
Aumento "Fondo premialità e condizioni di lavoro" operata ai sensi dell'art. 103 c.12 (riduzione massima 30% risorse destinate alla premialità) Art. 102 c.3 d) CCNL 2019-2021 definito nell'accordo sindacale sottoscritto in data 06/09/2023	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019) - Anno 2020: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 - Anno 2021: nota regionale prot. n.74201 del 8/2/2023 - Anno 2022: nota regionale prot. n. 161244 del 29/3/2024 - Anno 2023: nota regionale prot. n. 183490 del 10/4/2025 - Anni 2024 e 2025: importo comunicato a RV 16/3/26 - Anno 2026: importo stimato al momento uguale al 2025 Art. 103 c.5 d) CCNL 2019-2021	761.724,53	846.710,26	846.710,26
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale Incremento ai sensi art. 1 c.612 Legge 234 del 30/12/21 (Legge Bilancio 2022) (massimo € 145,53 procapite teste al 31/12/2018) Art. 102 c.5 CCNL 2019-2021 - importo comunicato da Regione Veneto	700.726,95	700.726,95	700.726,95
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art. 102 c.4 CCNL 2019-2021 (da considerarsi complessivamente tra i due fondi)	- 92.412,84 -	- 92.412,84 -	- 92.412,84 -
TOTALE VALORE FONDO ART.102 CCNL 2019-2021	€ 15.460.777,35	€ 15.545.763,08	€ 15.545.763,08
di cui Risorse destinate agli incarichi di funzione di cui all'art.24 e seg. (accordo aziendale 6/9/2023)	€ 2.200.000,00	€ 2.200.000,00	€ 2.200.000,00

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO ART.103 CCNL 2019-2021e ART.64 CCNL 2022-2024			
	2024	2025	2026 (provvisorio)
Risorse ex "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80 del CCNL 2016-2018 al netto delle quote di cui all'art. 102 c.2 a) b) c) (ovvero al netto di incarichi/ coordinamento, IQP, IPS) Art.103 c.2 a) CCNL 2019-2021	9.099.372,34	9.099.372,34	9.099.372,34
Risorse ex "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del CCNL 2016-2018 al netto delle quote di cui all'art. 102 c.2 d) (ovvero al netto delle fasce) Art.103 c.2 b) CCNL 2019-2021	7.211.040,45	7.211.040,45	7.211.040,45
Risorse che saranno determinate in applicazione dell'art.39 c.4 b) e c.8 del CCNL 7/4/1999 (riduzione/incremento stabile dot.Org.) Art. 103 c.3 CCNL 2019-2021	-	-	-
Riduzione per risorse confluite nel "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 CCNL 2019/2021 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, seconda alinea, a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III CCNL 2019-2021 Art. 103 c.4 CCNL 2019-2021	-	-	-
Incrementi CCNL 2022-2024 art.64 c.2	288.597,40	288.597,40	288.597,40
Incrementi CCNL 2022-2024 art.64 c.4	-	377.041,08	377.041,08
TOTALE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	16.599.010,19	16.976.051,27	16.976.051,27
RAR - Risorse con destinazione alle finalità di cui al comma 9 lettera c) (premialità), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale) Art. 103 c.5 a) CCNL 2019-2021	-	-	-
Risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 Art. 103 c.5 b) CCNL 2019-2021	-	-	-
Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (Piani di razionalizzazione) Art. 103 c.5 c) CCNL 2019-2021 - Piani anno 2022 su fondi 2023	-	-	-
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019) - Anno 2020: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 - Anno 2021: nota regionale prot. n.74201 del 8/2/2023 - Anno 2022: nota regionale prot. n. 161244 del 29/3/2024 - Anno 2023: nota regionale prot. n. 183490 del 10/4/2025 - Anni 2024 e 2025: importo comunicato a RV 16/3/26 - Anno 2026: importo stimato al momento uguale al 2025 Art. 103 c.5 d) CCNL 2019-2021	910.824,15	943.445,64	943.445,64
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale Risorse di cui alla DGRV n.681 del 25/5/2021 e DGRV n.911 del 26/7/2022 (art.21 L.R.44/2019) Art. 103 c.5 d) CCNL 2019-2021	537.917,92	537.917,92	537.917,92
RIA RATEI - Risorse di cui all'art. 102 comma 3, lett. a) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione Art. 103 c.5 e) CCNL 2019-2021	20.777,67	20.777,67	20.777,67
Incremento ai sensi art. 1 c.604 Legge 234 del 30/12/21 (Legge Bilancio 2022) (massimo € 68,41 procapite teste 31/12/2018) Art. 103 c.7 CCNL 2019-2021 - importo comunicato da Regione Veneto	329.394,15	329.394,15	329.394,15
Risorse art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con riparto a livello regionale (Confronto regionale art. 7, comma 1, lett. g) - Indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 - DGRV n.1639 del 19/12/2022 con DESTINAZIONE E CRITERI VINCOLATI (importi 2023/2026 aggiornati DGRV n.83 del 25/2/2026) Art. 103 c.8 CCNL 2019-2021	1.194.146,00	1.374.271,00	1.576.369,00
Riduzione "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (riduzione massima 30% risorse destinate alla premialità) con destinazione Fondo incarichi art.102 Art. 103 c.12 CCNL 2019-2021 definito nell'accordo sindacale sottoscritto in data 06/09/2023	- 300.000,00 -	300.000,00	300.000,00
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 (DGRV n. 101 del 2/9/2025 - Decreto Dir.Gen. Area Sanità e Sociale n.133 del 23/9/2025) - quote welfare Art. 103 c.5 lett.d) CCNL 2019-2021		1.548.750,00	1.548.750,00
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 (DGRV n. 101 del 2/9/2025 - Decreto Dir.Gen. Area Sanità e Sociale n.133 del 23/9/2025) - quote destinate alla contrattazione integrativa Art. 103 c.5 lett.d) CCNL 2019-2021		1.599.816,00	1.599.816,00
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art. 103 c.6 CCNL 2019-2021 (da considerarsi complessivamente tra i due fondi)	- 20.777,67 -	20.777,67	20.777,67
TOTALE VALORE FONDO ART.103 CCNL 2019-2021	€ 19.271.292,41	€ 23.009.645,98	€ 23.211.743,98
Congelamento tabellare e fasce per riquilibrare ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 Art.81 c.6 CCNL 2016/2018	- 212.623,58 -	212.623,58	212.623,58
TOTALE VALORE FONDO ART.103 CCNL 2019-2021	€ 19.058.668,83	€ 22.797.022,40	€ 22.999.120,40
di cui			
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 (DGRV n. 101 del 2/9/2025 - Decreto Dir.Gen. Area Sanità e Sociale n.133 del 23/9/2025) - quote welfare RISORSE CON VOCE DI UTILIZZO TRAMITE VOUCHER (FRINGE BENEFIT) - 2026 al momento ipotizzato come il 2025		1.779.050,00	1.779.050,00
Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio (valore complessivo tra i due fondi)	- 78.964,38 -	78.004,10	da definire a consuntivo

DESTINAZIONE E SCHEMA RIASSUNTIVO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA –

Quota welfare

Le quote di welfare, anno 2026 (**€ 1.548.750 stima uguale all'anno 2025**), nella misura fissa di € 350 per ciascun dipendente del ruolo sanitario e sociosanitario in servizio alla data del 1° settembre 2026, verranno riconosciute sotto forma di buoni acquisto, resi disponibili entro il mese di dicembre e fruibili anche successivamente, tramite apposita piattaforma.

Tale beneficio è riconosciuto anche al personale dei ruoli PTA con un impegno di spesa complessivo di **€ 230.300** (€ 350 procapite per n.658 teste in servizio al 1° settembre 2025, stimato al momento uguale anche per l'anno 2026). L'importo è finanziato con le risorse del fondo contrattuale di cui all'art. 64 CCNL 27 ottobre 2025 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" anno 2026, annualmente destinate ai premi correlati alla performance.

Restanti risorse destinate alla contrattazione integrativa

Le restanti risorse della L.R. 26/20254 destinate alla contrattazione integrativa (**€ 1.599.816 stima uguale all'anno 2025**), sono rivolte a valorizzare economicamente, solo i dipendenti del comparto appartenenti ai ruoli sanitario e sociosanitario, con specifiche progettualità:

- l'organizzazione del lavoro su turni (con riferimento al servizio di pronta disponibilità e al servizio in turni notturni), destinando complessivamente **€ 570.000**;
- alcune aree assistenziali con contesti di maggiore complessità e disagio organizzativo, assegnando le restanti risorse pari ad **€ 1.030.000**.

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.

Progettualità aree assistenziali con contesti di maggiore complessità e disagio organizzativo

I lavoratori, tenendo conto della loro presenza in servizio e del periodo di afferenza ai servizi coinvolti, secondo la classificazione delle aree assistenziali aziendali con maggiore complessità e disagio organizzativo, descritta nella parte della relazione illustrativa, percepiranno una quota di premialità annuale stimata come segue:

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

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.

Si precisa che lo stanziamento delle risorse destinate a ciascuna progettualità è stato definito sulla base di un'analisi aziendale dell'andamento storico delle diverse voci di spesa, prevedendo specifici accantonamenti improntati a criteri di prudenza. Inoltre, nei casi in cui siano previsti

pagamenti parziali nel corso dell'anno, viene svolta un'attività di monitoraggio periodico finalizzata a verificare la capienza dello stanziamento disponibile. Qualora, invece, il pagamento sia previsto con cadenza annuale, la relativa copertura viene verificata e assicurata preliminarmente alla liquidazione.

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo dei fondi contrattuali anno 2025 con evidenza per ciascun fondo dell'ammontare del fondo costituito, dello speso e del residuo.

AZIENDA OSPEDALE - UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
ANNO 2025
AREA COMPARTO

Situazione aggiornata a: liquidazioni di maggio 2026

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI
Art.102 CCNL 2019-2021 - Art.63 CCNL 2022-2024

FONDO DISPONIBILE (compreso incremento CCNL 2022-24)	€ 15.545.763,08
SPESO (proiezione gennaio - dicembre 2025)	-€ 12.247.108,65
Impegno di spesa Risorse destinate a DEP (accordo 10/12/2025)	-€ 820.000,00
RESIDUO	€ 2.478.654,43

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO
Art.103 CCNL 2019-2021 - Art.64 CCNL 2022-2024

FONDO DISPONIBILE (compreso incremento CCNL 2022-24)	€ 19.648.456,40			
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 (DGRV n. 101 del 2/9/2025 - Decreto Dir.Gen. Area Sanità e Sociale n.133 del 23/9/2025)	€ 3.148.566,00			
FONDO DISPONIBILE	€ 22.797.022,40			
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 - quote welfare	-€ 1.548.750,00			
Quote welfare ruoli PTA (accordo 9/10/25)	-€ 230.300,00			
		ind PS	Progettualità	Risorse L.R. 26/2024
Indennita' PS	-€ 1.374.271,00	€ 1.374.271,00		
Accantonamento Progettualità Direzionale anno 2024 (accordo 30/04/2024)	-€ 300.000,00		€ 300.000,00	
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024- quote destinate alla contrattazione integrativa	-€ 1.599.816,00			€ 1.599.816,00
Risorse residue anno 2024 (accordi oo.ss. 25/02/2025 - 13/05/25- 22/7/25 + 27/1/26)			€ 1.154.002,32	
+ mobilità sostenibile (€ 20.000 non utilizzati nel 2024)				
FONDO DISPONIBILE	€ 17.743.885,40	€ 1.374.271,00	€ 1.454.002,32	€ 1.599.816,00
SPESO ACCESSORIO (proiezione gennaio - dicembre 2025)	-€ 10.588.552,77			
SPESO PREMIALITA' (proiezione gennaio-dicembre 2025)	-€ 4.416.615,68	-€ 1.374.281,81	-€ 1.196.325,72	-€ 1.598.372,00
SALDO	€ 2.738.716,95	-€ 10,81	€ 257.676,60	€ 1.444,00
di cui				
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€ 78.004,10			
RESIDUO	€ 2.660.712,85			

AZIENDA OSPEDALE - UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
CCNL 2022/24
ANNO 2026
AREA COMPARTO

Situazione aggiornata a: liquidazioni di GIUGNO 2026

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI
Art.102 CCNL 2019-2021 e Art. 63 CCNL 2022-2024

FONDO DISPONIBILE (compreso incremento CCNL 2022-24)	€ 15.545.763,08
SPESO (proiezione gennaio - dicembre 2026)	-€ 11.705.783,17
Impegno di spesa Risorse destinate a DEP	-€ 820.000,00
RESIDUO	€ 3.019.979,91

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO
Art.103 CCNL 2019-2021 e Art. 64 CCNL 2022-2024

FONDO DISPONIBILE (compreso incremento CCNL 2022-24)	€ 19.850.554,40			
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 (DGRV n. 101 del 2/9/2025 - Decreto Dir.Gen. Area Sanità e Sociale n.133 del 23/9/2025)	€ 3.148.566,00			
FONDO DISPONIBILE	€ 22.999.120,40			
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 - quote welfare stimate al momento uguali al 2025	-€ 1.548.750,00			
Quote welfare ruoli PTA (accordo 9/10/25)	-€ 230.300,00			
		ind PS	Progettualità	Risorse L.R. 26/2024
Indennita' PS	-€ 1.576.369,00	€ 1.576.369,00		
Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024- quote destinate alla contrattazione integrativa	-€ 1.599.816,00			€ 1.599.816,00
Accantonamento Progettualità Direzionale anno 2026 (accordo 15/04/2026)	-€ 300.000,00		€ 300.000,00	
Residui Fondi 2025 per progettualità Direzionale anno 2026 (accordo 15/4/26)			€ 257.676,60	
Risorse residue fondo art.63 anno 2025 (accordo oo.ss.15/4/26)			€ 1.040.000,00	
FONDO DISPONIBILE	€ 17.743.885,40	€ 1.576.369,00	€ 1.597.676,60	€ 1.599.816,00
SPESO ACCESSORIO (proiezione gennaio - dicembre 2026)	-€ 10.575.256,27			
SPESO PREMIALITA' (proiezione gennaio-dicembre 2026)	-€ 4.276.650,63		rendicontazione a consuntivo	
Accantonamento Quote Welfare ruoli PTA (accordo 14/7/2026) - quote welfare stimate al momento uguali al 2025	-€ 230.300,00			
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	da definire a chiusura anno			
SALDO	€ 2.661.678,50			

COMPATIBILITÀ E COPERTURA ECONOMICA A BILANCIO

L'ammontare dei Fondi Contrattuali, costituiti secondo le disposizioni normative vigenti, nonché le risorse integrative aggiuntive, viene interamente inserito 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.

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. 40 bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo 150/2009⁴, 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. 10, comma 6 del CCNL 27 ottobre 2025.

⁴ **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.

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)

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: Via Giustiniani 1 - 35128 Padova

Verbale n. 9 del COLLEGIO SINDACALE del 28/07/2026

In data 28/07/2026 alle ore 9,30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

GIANCARLO SESTINI

Presente online

Componente in rappresentanza della Regione

PAOLA GHIDONI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

PAOLO CARLONI

Presente

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

Il Dott. Giancarlo Sestini partecipa alla riunione on line mediante collegamento al link meet.google.com/hpj-cmui-rvx come previsto dal Regolamento aziendale per lo svolgimento delle sedute del Collegio Sindacale sia in presenza che in modalità telematica, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 995 del 13/05/2025.

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

- 1) Preintesa sottoscritta, in data 02/07/2026, con le OO.SS. Area Dirigenza Sanità ad oggetto "Criteri di riparto delle Risorse INAIL - anno 2026" (vedi file PISA allegato dedicato)
- 2) Preintesa sottoscritta, in data 02/07/2026, con le OO.SS. Area Dirigenza Sanità ad oggetto - Criteri di ripartizione - Residui anno 2024"; (vedi file PISA allegato dedicato)
- 3) Preintesa sottoscritta, in data 14/07/2026, con le OO.SS. Area Comparto Sanità ad oggetto "Progettualità specifiche anno 2026 - integrazione" (vedi file PISA allegato dedicato)
- 4) Preintesa sottoscritta, in data 14/07/2026, con le OO.SS. Area Comparto Sanità ad oggetto "Definizione utilizzo delle risorse ad incremento dei fondi contrattuali anno 2026" (vedi file PISA allegato dedicato)
- 5) Incontro con il Direttore Amministrativo e l'RSPP per l'aggiornamento sull'applicazione delle misure di miglioramento in materia di sicurezza
- 6) Verifica di Tesoreria (vedi file PISA allegato dedicato)
- 7) Verifica Debiti Commerciali (vedi file PISA allegato dedicato)
- 8) Sottoscrizione della Relazione al Conto Annuale 2025
- 9) Sottoscrizione Attestazione Performance di Pagamento , Debito scaduto e ITP - secondo trimestre 2026
- 10) Sottoscrizione "Ricognizione Atti di Liberalità - anno 2025"
- 11) Esame deliberazioni del Direttore Generale/Decreti
- 12) Esame posta pervenuta

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 28/07/2026 alle ore 09.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo prot. n. 53563 del 23/07/2026 presso la sede del Azienda Ospedale - Università Padova, via Giustiniani 1, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 9 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:

Legge Regionale 29 ottobre 2024, n.26 - Definizione utilizzo risorse ad incremento del Fondo "Premialità e condizioni di lavoro" - art.64 CCNL 2022/2024 anno 2026

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? Sì
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 53563 del 23/07/2026 ? Sì
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 53563 del 23/07/2026 ? Sì

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:

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

GIANCARLO SESTINI _____

PAOLA GHIDONI _____

PAOLO CARLONI _____