AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA RSU E OO.SS. COMPARTO SANITÀ

Preintesa

Progressione economica all'interno delle aree
Differenziali economici di professionalità (DEP) – Anno 2026

Il giorno __25/09/26__ alle ore __15.00_, ha avuto luogo l'incontro presso l'aula A della Palazzina della Direzione 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)……..
……(FIRMATO)……..
……(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 presente documento 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, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.

REGIONE DEL VENETO
Azienda Ospedale Università Padova

COMPARTO SANITÀ

Preintesa

Progressione economica all'interno delle aree
Differenziali economici di professionalità (DEP) – Anno 2026

Padova, ___25/09/2026___

Il CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 ha introdotto un sistema di classificazione del personale basato su cinque aree funzionali di inquadramento e un nuovo regime di progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area, sostituendo le precedenti Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO).

L'art.19 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 disciplina i DEP definendone le modalità di attribuzione basate principalmente sulla valutazione individuale e sull'esperienza professionale, demandando alla contrattazione integrativa i criteri per la definizione delle procedure.

Il CCNL 2022-2024 Comparto Sanità firmato in data 27/10/2025 conferma, per l'istituto contrattuale in parola, quanto disciplinato nel precedente CCNL.

Dette progressioni, in conformità anche alle disposizioni normative dettate dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n.165/2001 e dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata di dipendenti aventi titolo, in

relazione alle competenze professionali, all'esperienza maturata e ai risultati individuali raggiunti rilevati dal sistema di valutazione, entro il limite delle risorse disponibili nel fondo contrattuale dedicato.

Le parti preso atto della costituzione dei fondi contrattuali di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali) e all'art.103 (Fondo Premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2019-2021, confermati ed integrati con il CCNL 2022-2024 rispettivamente agli articoli 63 e 64, concordano di destinare ai DEP anno 2026, un importo di € 620.000.

Le parti definiscono di seguito i requisiti di ammissione ed i criteri di selezione per dare applicazione ai DEP nell'anno corrente, con decorrenza 1° gennaio 2026.

MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

I dipendenti parteciperanno d'ufficio alla procedura selettiva, senza presentare specifica domanda, sulla base dei requisiti e dei criteri di selezione esplicitati nel presente documento.

Al fine di conteggiare correttamente l'esperienza professionale, ciascun dipendente avrà la possibilità di aggiornare la propria situazione lavorativa presso altri Enti/Aziende Pubbliche indicate dal CCNQ 28 ottobre 2025.

L'Azienda attiverà una procedura per l'inserimento informatizzato dei dati, attraverso l'autocertificazione dei periodi di lavoro, ai sensi e agli effetti dell'art. 47 D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e s.m.i., con conseguenti sanzioni ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. citato in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni. I dipendenti riceveranno specifico avviso, tramite mail aziendale, con richiesta di certificare i servizi prestati. I dipendenti interessati dovranno inviare la certificazione secondo le modalità e le tempistiche indicate dall'Amministrazione. In caso contrario non verranno considerati eventuali servizi prestati né per l'anzianità utile all'ammissione né per la valorizzazione del punteggio legato all'esperienza professionale. Non saranno ritenute valide altre modalità di compilazione e presentazione delle certificazioni e non saranno valutati servizi che non siano correttamente ed espressamente dichiarati.

REQUISITI DI AMMISSIONE

Sono ammessi a partecipare alla selezione tutti i dipendenti:

- a tempo indeterminato in servizio presso l'Azienda Ospedale Università Padova alla data del 01/01/2026, che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di

servizio e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nel triennio 2023/2025 (ovvero permanenza nella medesima ex Categoria e Fascia Economica/Differenziale Economico di Professionalità storico o Differenziale Economico di Professionalità di nuova assegnazione, dal 01/01/2023 al 31/12/2025), senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato. Saranno conteggiati anche i periodi di servizio presso altre Aziende o Enti del Comparto SSN;

- che nel triennio considerato hanno complessivamente meno di 365 giorni di assenza. Sono conteggiate tutte le tipologie di assenza, ad esclusione delle assenze per congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo), malattia, infortunio e prerogative sindacali;
- con assenza nei due anni antecedenti la data del 01/01/2026 (1/1/2024-31/12/2025) di procedimenti disciplinari superiori alla multa (se presente un procedimento disciplinare in corso, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove rientri in posizione utile nella graduatoria, viene sospesa la liquidazione del DEP sino alla chiusura del procedimento).

Come previsto dall'art. 67 c. 4 CCNL 2019-2021, confermato dall'art. 48 c. 6 CCNL 2022-2024, ove il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste, verrà richiesta specifica attestazione Co.Ge.A.P.S. e relativa autocertificazione, ai sensi e agli effetti dell'art. 47 D.P.R. 8.12.2000, n. 445 e s.m.i. con conseguenti sanzioni ai sensi dell'art.76 del D.P.R., a tutto il personale del ruolo sanitario del raggiungimento dei crediti previsti nel triennio 2023-2025.

Si precisa che non è possibile attribuire più di un DEP a ciascun dipendente per singola procedura selettiva.

CRITERI DETERMINAZIONE PUNTEGGIO PER STILARE LA GRADUATORIA

Ai fini della stesura della graduatoria, ove il punteggio totale massimo individuale è pari a 100 punti, le parti convengono di fissare che tale punteggio sarà composto da una quota percentuale del 60% relativa alla valutazione (massimo 60 punti) e da una quota del 40% riferita all'esperienza professionale (massimo 40 punti), come di seguito esplicitato. I punteggi verranno attribuiti arrotondati al centesimo.

VALUTAZIONE

Verranno considerate le valutazioni individuali degli ultimi 3 anni (2023-2024-2025), secondo il sistema aziendale del Documento di Valorizzazione Individuale (c.d. DIV), tenendo conto della sezione denominata “area conoscenza”. Verrà effettuata la media aritmetica del punteggio annuale conseguito nel triennio, riparametrato in sessantesimi dato che la valutazione aziendale è su base trenta, assegnando un punteggio in graduatoria secondo i range individuati nella tabella seguente:

Media Punteggio DIV area conoscenza	% punteggio riconosciuta	Punteggio Valutazione assegnato in graduatoria
0	0%	0
1 – 11,99	30%	18
12 – 16,99	50%	30
17 – 21,99	70%	42
22 – 26,99	85%	51
27 - 30	100%	60

Per il calcolo della media si terrà conto delle seguenti fattispecie:

1. se nel triennio non è presente una o più valutazioni annuali, verrà fatta la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di assenza per gravidanza e per prerogative sindacali, qualora non presente una o più valutazioni nel triennio, verrà assegnato il punteggio corrispondente alla media aziendale per quel periodo;
2. qualora in un anno fossero presenti più di un DIV, verrà considerata la media ponderata tra le valutazioni espresse in relazione al periodo di riferimento;
3. se nel triennio il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro Ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell’altro ente, riparametrato al sistema di valutazione aziendale in modo da renderlo conforme ai criteri aziendali. Nel caso per parte di anno sia presente una valutazione in questa Azienda, la stessa verrà estesa all’interno anno, senza la necessità di acquisire ulteriori valutazioni presso altri enti.

ESPERIENZA PROFESSIONALE

Verrà considerata l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, presso l'Azienda Ospedale Università Padova ed anche presso altre Aziende/Enti del Comparto Sanità o presso Amministrazioni Pubbliche di Comparti diversi ai sensi del CCNQ 28/10/2025, sia a tempo indeterminato che tempo determinato.

Saranno valutati i servizi prestati fino alla data del 31/12 dell'anno precedente alla progressione (31/12/2025) e verrà attribuito un punteggio per ogni anno di servizio corrispondente alla somma di:

- anzianità di servizio complessiva: verrà attribuito un punteggio di 0,20 per ogni anno di servizio;
- anzianità di profilo professionale in essere, tenuto conto dell'inquadramento ante 01/01/2023 sia in termini di profilo che di ex categoria, in analogia con quanto avvenuto con DEP 2025 (diversificazione tra ex cat. D ed ex cat. Ds): verrà attribuito un punteggio di 0,10 per ogni anno di servizio prestato nel profilo al 31/12/2025;
- anzianità nell'inquadramento in essere, in relazione alla categoria e fascia economica in godimento al 31/12/2025, come da tabella riportata di seguito (punteggio/anno):

annualità / fascia	Punteggio/anno		
	Primi tre anni (requisito di ammissione) 2025-2023	quadriennio 2022-2019	dall'anno 2018 e precedenti
0	0	3	5
1	0	1,6	3
2	0	0,8	2
3	0	0,6	1,7
4	0	0,3	0,9
5	0	0,2	0,7
6	0	0,1	0,5

L'esperienza professionale verrà conteggiata con riferimento ai mesi interi, le frazioni di mese non saranno considerate; il punteggio annuale verrà attribuito in dodicesimi anche per attività prestata solo per una parte dell'anno.

FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

Le graduatorie saranno formulate per ruolo ed area di classificazione del personale, unendo in uniche graduatorie i ruoli amministrativo e professionale. Le risorse economiche disponibili alla presente progressione verranno suddivise per ciascuna graduatoria in proporzione al valore unitario del DEP relativo a ciascun raggruppamento e al numero dei soggetti aventi diritto alla partecipazione in ciascuna graduatoria, al fine di garantire un equilibrato numero di progressioni nei diversi raggruppamenti.

Nel limite delle 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. Non si darà luogo a utilizzazione della graduatoria a seguito di cessazioni dei fruitori in corso d'anno.

La graduatoria ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei DEP e, in nessun caso, la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Ruolo	***Area***
SANITARIO	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
SOCIO SANITARIO	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
TECNICO	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI
AMMINISTRATIVO E PROFESSIONALE	AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO
	AREA DEGLI OPERATORI
	AREA DEGLI ASSISTENTI
	AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI

CRITERI DI PRIORITA'

Nella stesura della graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, si applicano nell'ordine i seguenti criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche alla data del 31/12/2025;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nella fascia economica in godimento al 31/12/2025.

Subordinatamente, in situazioni di ulteriore parità di punteggio complessivo, sarà data la precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio presso questa Azienda e, se non sufficiente come criterio, si darà priorità al dipendente con maggiore età anagrafica (data di nascita).

Una volta stilata la graduatoria, viene assicurata (entro la quota parte pari al 10% delle risorse) l'attribuzione di DEP secondo le seguenti priorità nell'ordine, al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni (ovvero ante 01/01/2016) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- almeno 20 anni (ovvero ante 01/01/2006) di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, e che, durante tale periodo, abbia conseguito massimo 2 progressioni economiche.

_ _ _ _ _

Le parti concordano di incontrarsi una volta stilate le graduatorie o in corso di attuazione della procedura, nel caso emergessero criticità derivanti dalla prima applicazione del nuovo sistema di progressione.

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.

PER L'AMMINISTRAZIONE
……(FIRMATO)……..

PER LE OO.SS.
……(FIRMATO)……..

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 corriposti 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 riqualifica 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*

AZIENDA OSPEDALE - UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
CCNL 2022/2024
ANNO 2026
AREA COMPARTO

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

FONDO (compreso incremento CCNL 2022-24)		**€ 15.545.763,08**
SPESO previsione teorica voci, esclusi incarichi funzione medio/elevato	-€	11.061.048,70
ACCANTANAMENTO da accordo aziendale 6/9/2023 per gli incarichi di funzione con valore medio/elevato	-€	2.200.000,00
Impegno risorse destinate a DEP 2025	-€	820.000,00
RESIDUO		**€ 1.464.714,38**
risorse variabili art.11 D.L.35/2019 in costituzione fondo	-€	846.710,26
RESIDUO DISPONIBILE		**€ 618.004,12**

**Residuo minimo del fondo derivante da una stima teorica, imputando il costo teorico anche per DEP 2025.*