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 25/09/26 con le OO.SS. Area Comparto.

Ai sensi del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., si trasmette la preintesa "Progressione economica all'interno delle aree – Differenziali economici di professionalità (DEP) – Anno 2026", sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto Sanità in data 25/9/26.

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 Michela Zanella
Referente dell'istruttoria: Dott.ssa Michela Bordin
T. +39 049 821 8202-8218
e-mail valutazione.personale@aopd.veneto.it

Aopd.veneto.it

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 1 di 1
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA

PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 25/09/2026
PERSONALE COMPARTO SANITÀ

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

Data di sottoscrizione	25/09/2026
Periodo temporale di vigenza	Anno 2026
Composizione della Delegazione trattante	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'

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 1 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

	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 non ha ancora firmato in quanto deve procedere alla preventiva approvazione*
Soggetti destinatari	Il personale del Comparto Sanità dei vari ruoli e profili
Materie trattate	Differenziali Economici di Professionalità anno 2026

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 2025, adottata con Delibera del Direttore Generale n. 1308 del 29/06/2026, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art.14 c.6 del D.Lgs n.150/2009. Quella riferita all'anno 2026 verrà stilata a chiusura del ciclo della performance.
Tutte le relazioni e i piani menzionati sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale.

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 2 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

Il CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022, oltre ad aver operato dal 1° gennaio 2023 una revisione del sistema di classificazione del personale, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo l'attribuzione di "Differenziali Economici di Professionalità" (in seguito DEP), uniformi per area e con esclusione dell'area di elevata qualificazione, superando così la pregressa disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (c.d. PEO). L'art.19 del CCNL Comparto Sanità del 2.11.2022 disciplina detto nuovo istituto 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 dei DEP. Il recente CCNL 2022-2024 Comparto Sanità firmato in data 27/10/2025 conferma, per l'istituto contrattuale in parola, quanto disciplinato nel precedente CCNL.

Con l'accordo oggetto della presente relazione, sottoscritto in data 25/09/26 (*allegato 1*), le parti hanno concordato di impegnare parte delle risorse stabili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 CCNL 2019-2021 (confermato dall'art. 63 del CCNL 2022-2024) alle progressioni economiche all'interno della stessa area (Differenziali Economici di Professionalità – DEP) dal 1° gennaio 2026.
Nell'accordo sono esplicitati i requisiti di ammissione e i criteri per la determinazione dei punteggi al fine di stilare la graduatoria, in linea con quelli utilizzati per le precedenti progressioni anni 2023 e 2025 e con i dettami del CCNL 2019-2021 confermati dal CCNL 2022-2024.
Le risorse stanziate sono sufficienti per riconoscere il differenziale economico solo a parte dei dipendenti aventi diritto, pertanto le parti hanno concordato di attribuire le progressioni in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione anche ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione, in conformità alle disposizioni normative dettate dal D.Lgs. 150/2009.

E' ammesso alla selezione tutto il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 01/01/2026, che abbia maturato almeno tre anni di anzianità di servizio e non abbia beneficiato di alcuna progressione economica nel triennio 2023/2025 (ovvero permanenza nella medesima ex Categoria e Fascia Economica dal 01/01/2023 al 31/12/2025), senza soluzione di continuità, conteggiando anche i periodi a tempo determinato e anche i periodi di servizio presso altre Aziende o Enti del Comparto SSN. Inoltre, nei due anni antecedenti la data del 01/01/2026 (1/1/2024-31/12/2025) non deve avere procedimenti disciplinari superiori alla multa. Infine, il personale del ruolo sanitario deve certificare il raggiungimento dei crediti previsti nel triennio 2023-2025.

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 3 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

Non sono ammessi i dipendenti che nel triennio considerato hanno complessivamente più di 365 giorni di assenza (tutte le tipologie di assenza, ad esclusione delle assenze per congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo), malattia, infortunio e prerogative sindacali).

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 esplicitato nell'accordo.

Le graduatorie saranno formulate per ruolo ed area di classificazione del personale, unendo in uniche graduatorie i ruoli amministrativo e professionale. 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. Nell'accordo sono stati esplicitati anche i criteri di priorità per la stesura della graduatoria, in linea con quanto previsto dall'art. 19 CCNL 2019-2021.

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.

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 5[1] 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);
   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;

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 4 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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.7[2] e all'art.103 c.10[3] 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 27 ottobre 2025.

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).

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 5 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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 temporaneamente 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:

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 6 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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 anni 2024 e 2025 sono stati aggiornati con riferimento alle quote dell'art. 11 D.L. del 30 aprile 2019, n. 35. Con mail del 16/3/26 Regione Veneto ha comunicato gli importi definitivi anno 2024 dell'incremento Fondi di cui all'art. 11 D.L. del 30 aprile 2019, n. 35 e nella stessa comunicazione ha stimato l'importo di chiusura anno 2025. Quest'ultimo sarà definitivo con adozione delle tabelle del Conto Annuale 2025 secondo la metodologia definita nella circolare MEF-RGS prot. 179877 del 1/9/2020. Per l'anno 2026, 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.

Inoltre, con riferimento alle risorse destinate all'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (art.1, comma 293 della Legge 30/12/21, n. 234), sono quelle aggiornate rispetto a quanto stanziato con DGRV n.1639 del 19/12/2022, alla luce delle previsioni di cui alla DGRV n.83 del 25/2/2026 che ridetermina l'ammontare delle risorse per gli anni 2023-2026.

Si riportano di seguito i riepiloghi delle varie voci che costituiscono i fondi contrattuali, al netto degli incrementi contrattuali definiti nel CCNL sottoscritto in data 27 ottobre 2025.

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 7 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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**

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 8 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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*

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 9 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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

Le parti hanno definito di impegnare un importo complessivo pari a € 620.000 per le progressioni economiche all'interno della stessa area (Differenziali Economici di Professionalità – DEP) impegnando parte delle risorse stabili del *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali* di cui all'art. 102 CCNL 2019-2021, tenendo conto che l'art. 63 del CCNL 2022-2024 ha confermato la costituzione, l'utilizzo e ne ha incrementato l'importo.
Considerato che il riconoscimento di una progressione economica all'interno dell'area (c.d. DEP) determina un beneficio economico per i lavoratori di natura fissa e ricorrente, la stima delle risorse disponibili è stata effettuata non sul monitoraggio dello speso effettivo, bensì sulla determinazione di un impegno di spesa teorico annuale per ciascuna voce stipendiale (personale alla data del 1° gennaio 2026 con costo pieno indipendentemente dal periodo di servizio, assenze a vario titolo o rapporto di lavoro a tempo parziale). Si è analizzato lo speso teorico che impatta sul fondo contrattuale, tenendo conto altresì che parte delle risorse che lo costituiscono sono variabili. Pertanto, il residuo teorico che ne deriva è costituito principalmente da fasce economiche assegnate, negli anni precedenti, ai lavoratori che sono cessati prima della data del 1°gennaio 2026, il cui valore economico è rientrato quindi nella disponibilità del fondo.

Di seguito lo schema sintetico degli impegni di spesa teorici:

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 10 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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*

Si precisa che con DDG 1851 del 14.09.2026 sono state adottate le graduatorie DEP 2025 per le quali si stima un residuo dell'importo teorico impegnato. Pertanto, vi è la copertura tra il differenziale del residuo disponibile di € 618.004,12 e le risorse pari ad € 620.000 destinate per DEP 2026 con l'accordo oggetto della presente relazione.

Si riportano inoltre di seguito i prospetti riepilogativi dei fondi contrattuali con evidenza dell'ammontare economico di costituzione e di utilizzo relativi all'anno 2026 (aggiornato con stipendi di agosto 2026) e all'anno 2025.

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 11 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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

Situazione aggiornata a: liquidazioni di AGOSTO 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)*	-€ 11.713.359,12	
Impegno di spesa Risorse destinate a DEP 2025	-€ 820.000,00	
RESIDUO		**€ 3.012.403,96**

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)			€ 865.000,00		
Residui Fondi 2025 per progettualità Direzionale anno 2026 (accordo 14/7/26)			€ 420.000,00		
FONDO DISPONIBILE	**€ 17.743.885,40**	**€ 1.576.369,00**	**€ 1.585.000,00**	**€ 1.599.816,00**	
SPESO ACCESSORIO *(proiezione gennaio - dicembre 2026)*	-€ 10.853.451,44				
SPESO PREMIALITA' *(proiezione gennaio-dicembre 2026)*	-€ 4.326.095,20		rendicontazione a consuntivo		
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	*da definire a chiusura anno*				
SALDO	**€ 2.564.338,76**				
di cui					
RESIDUO	**€ 2.564.338,76**				

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 12 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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

Situazione aggiornata a: liquidazioni di AGOSTO 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)*	-€	12.247.109,12
Impegno di spesa Risorse destinate a DEP (accordo 10/12/2025)	-€	820.000,00
RESIDUO	**€**	**2.478.653,96**

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

			ind PS	*Progettualità*	*Risorse L.R. 26/2024*
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			
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)*	-€	10.606.430,01			
SPESO PREMIALITA' *(proiezione gennaio-dicembre 2025)*	-€	4.415.502,20	-€ 1.374.259,51	-€ 1.196.325,72	-€ 1.598.372,00
SALDO	**€**	**2.721.953,19**	**€ 11,49**	**€ 257.676,60**	**€ 1.444,00**
di cui Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	*-€*	*78.004,10*			
RESIDUO	**€**	**2.643.949,09**			

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 13 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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 150/2009[4], 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.

Prot. n. 0069969 del 2/10/2026 pagina 14 di 14
La presente copia è la riproduzione integrale e fedele del documento originale, firmato digitalmente e conservato secondo la normativa vigente presso Inforcert Spa e, a richiesta, disponibile ai fini dell'esibizione.

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.*

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: Via Giustiniani 1 - 35128 Padova

Verbale n. 11 del COLLEGIO SINDACALE del 20/10/2026

In data 20/10/2026 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

Componente in rappresentanza della Regione

PAOLA GHIDONI Assente giustificato

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

PAOLO CARLONI Presente

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

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

1) Preintesa sottoscritta, in data 25/09/2026, con le OO.SS. Area Comparto "Differenziali economici di professionalità (DEP) - Anno 2026" (vedi file PISA allegato dedicato);
2) Preintesa sottoscritta, in data 05/10/2026, con le OO.SS. Area Dirigenza Sanità "Risorse retribuzione di risultato - anno 2025" (vedi file PISA allegato dedicato);
3) Preintesa sottoscritta, in data 05/10/2026 , con le OO.SS. Area Dirigenza Sanità "Criterio di distribuzione fondo perequativo - 5% Libera Professione - Anno 2025" (vedi file PISA allegato dedicato);
4) Preintesa sottoscritta, in data 13/10/2026 , con le OO.SS. Area Dirigenza PTA - Retribuzione di risultato - Anno 2025 (vedi file PISA allegato dedicato);
5) Verifica Tesoreria (vedi file PISA allegato dedicato);
6) Verifica Debiti Commerciali (vedi file PISA allegato dedicato);
7) Sottoscrizione dichiarazioni ENC e IRAP per il periodo di imposta 2025;
8) Esame Deliberazioni del Direttore Generale
9) Esame Decreti delle UOC/UOSD
10) Esame posta pervenuta

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 20/10/2026 alle ore 9.45, si è riunito, previa convocazione a mezzo prot. n. 69969 del 02/10/2026 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:
Fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"- art.102 CCNL 2019-2021(confermato dall'art. 63 del CCNL 2022-2024)

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 69969 del 02/10/2026 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 69969 del 02/10/2026 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF:

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

GIANCARLO SESTINI _____

PAOLO CARLONI _____