



Regione del Veneto

AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA

Via Giustiniani, 1 – 35128 PADOVA – Tel. + 39 049 8211111

Cod. Fisc./P.IVA 00349040287 – www.aopd.veneto.it – P.E.C.: protocollo.aopd@pecveneto.it

DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO UNICO

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

Tit.II Cl.2 Fasc. 2 Anno 2023

Alla c.a. Collegio Sindacale

Alla c.a. Direttore
UOC Contabilità e Bilancio

LORO SEDI

Oggetto: preintesa sottoscritta in data 30/05/2023 con le OO.SS. Area Comparto.

Ai sensi del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., si trasmette la preintesa sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto Sanità in data 30/05/2023 "Progettualità anno 2023 - Progettualità legata al disagio (c.d. "pacchetti estivi" e "gettoni emergenza")".

Distinti saluti.

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

AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 30/05/2023
PERSONALE COMPARTO SANITÀ****PROGETTUALITÀ ANNO 2023 -****PROGETTUALITÀ LEGATA AL DISAGIO (C.D. "PACCHETTI ESTIVI" E "GETTONI EMERGENZA")****RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione illustrativa viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DELLA PREINTESA:

<i>Data di sottoscrizione</i>	30/05/2023
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Anno 2023
<i>Composizione della Delegazione trattante</i>	delegazione trattante di parte Pubblica dell'Azienda Ospedale- Università Padova, rappresentata da: <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Amministrativo Dr. Fabio Perina - Direttore Sanitario Dr. Michele Tessarin - Direttore <i>ad interim</i> UOC Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università Dr. Fabio Perina - Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie Dr. Mario Degan - Direttore UOC Direzione Medica

	Dr. Tiziano Martello
	delegazione trattante di parte Sindacale del Personale Area Comparto Sanità, composta dalle seguenti sigle che hanno sottoscritto la preintesa:
	- FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - NURSIND
<i>Soggetti destinatari</i>	Il personale del Comparto Sanità dei vari ruoli e profili
<i>Materie trattate</i>	Progettualità specifiche anno 2023

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 delle Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riferiti al triennio 2023-2025 sono contenuti nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (c.d. PIAO) adottato con DDG n. 215 del 30/01/2023.

L'ultima Relazione della Performance conclusa e pubblicata è quella relativa all'anno 2021, adottata con Delibera del Direttore Generale n. 1353 del 30/06/2022 integrata dalla DDG n. 1846 del 09/09/2022 e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art.14 c.6 del D.Lgs n.150/2009. Il ciclo della performance anno 2022 è in corso di valutazione finale.

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

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

Con l'accordo oggetto della presente relazione (allegato n.1) le parti hanno concordato di impegnare parte delle risorse residue anno 2022 per la progettualità 2023 "Progettualità legata al disagio (c.d. "pacchetti estivi" e "gettoni emergenza")" ad integrazione di quanto già stanziato nell'intesa del 20/03/2023 (trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. 20829 del 22/03/2023 – parere favorevole nel verbale n. 22 del 24/03/2023) per il primo semestre 2023.

Al fine di assicurare le ferie a tutti i dipendenti, quale diritto irrinunciabile, l'Azienda svolge ogni anno un'analisi preventiva dei fabbisogni di personale delle singole Unità Operative, tenendo conto dell'eventuale carenza di organico e del trend di utilizzo dei posti letto. Di conseguenza, predispone il programma "piano ferie estivo" con l'individuazione delle eventuali Unità Operative oggetto di contrazione dei posti letto, trasferimenti o accorpamenti.

In linea con gli anni scorsi, l'Amministrazione ha informato le OO.SS. ed ha illustrato loro la programmazione prevista per il periodo estivo 01 Giugno 2023 - 30 settembre 2023 (c.d. Piano Ferie anno 2023); le OO.SS. presenti al tavolo non hanno rilevato elementi per ulteriore confronto di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021.

Tenendo conto che l'Azienda deve da un lato garantire la fruizione delle ferie ai propri dipendenti e dall'altro assicurare gli standard assistenziali, le parti, in analogia agli anni precedenti, hanno condiviso di attivare anche per l'anno 2023, una progettualità legata ai c.d. "pacchetti estivi" e "gettoni emergenza". Pertanto, ad integrazione di quanto già definito nell'intesa sottoscritta in data 20/03/2023 per il primo semestre, le parti hanno stabilito di impegnare le risorse residue della progettualità anno 2022, non rinegoziate ed accantonate nell'intesa del 20/03/2023, per la remunerazione della presente progettualità aziendale legata al disagio.

I criteri rimangono quelli già condivisi per l'anno 2022 nell'intesa del 10/8/2022, valevoli esclusivamente anche per l'anno in corso, comprese le quote che di seguito si riepilogano.

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

Il "pacchetto estivo" è erogabile nel periodo dal 01/06/2023 al 30/09/2023 per turni aggiuntivi necessari per assicurare l'attività assistenziale e la programmazione del piano ferie estivo con lo scopo di coprire le eventuali carenze di turnistica durante il periodo estivo. Il "gettone emergenza" è riconosciuto per rientri in servizio o per turni aggiuntivi necessari ad assicurare la continuità assistenziale a seguito di assenze improvvise e non programmabili dei dipendenti inseriti nella turnistica.

Per ogni giornata lavorativa è erogabile una sola quota integrativa, indipendentemente dalla durata del turno aggiuntivo. I turni aggiuntivi sia per "pacchetto estivo" che per "gettone emergenza" dovranno avere una durata minima di 6 ore. Unicamente in casi debitamente validati dalla

Direzione Professioni Sanitarie, potranno avere una durata ridotta e comunque non inferiore a 4 ore.

Al personale rientrante nella presente progettualità, viene riconosciuta anche l'attività accessoria erogata secondo gli istituti contrattuali previsti attingendo dalle risorse di cui all'art. 103 del CCNL 2019/2021.

Si precisa che nella sottoscrizione di ogni preintesa si tiene conto delle modalità di destinazione delle risorse residue definite dal CCNL. Precisamente, l'art.9¹ del CCNL 2019-2021 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. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), mentre la possibilità di utilizzo temporaneo dei residui del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro" è disciplinata all'art.102 c.7² del CCNL 2019-2021.

¹ **Art. 9 CCNL 2019-2021 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
 - a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
 - 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. 73, 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. 70, 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 (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 (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 (contratto di somministrazione);
 - j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
 - l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Service);
 - m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e vestizione, 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;
 - n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 21 maggio 2018.

² **Art.102 comma 7 CCNL 2019-2021**

[...]

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

La relazione illustrativa, unitamente all'ipotesi d'accordo cui si riferisce e alla relazione tecnico-finanziaria, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 10, comma 6 del CCNL 2 novembre 2022.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

La presente relazione Tecnico-Finanziaria viene redatta seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n.25 del 19 luglio 2012.

COSTITUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI

Il Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL 2016-2018) finanzia:

- a) il lavoro straordinario e le indennità legate al disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro; tali indennità vengono attribuite al verificarsi della condizione e liquidate nei mesi successivi alla reale attuazione, per cui sono da considerarsi indennità accessorie, la cui spesa complessiva è definibile a consuntivo e potrebbe pertanto risultare differente di anno in anno, a seconda delle situazioni in essere;
- b) alcune indennità legate alla qualificazione professionale (quali indennità professionale specifica e indennità di qualificazione professionale), nonché agli incarichi di funzione (ex incarichi di posizione e coordinamento); tali voci sono assegnate in forma fissa e ricorrente per cui la spesa annuale rispecchia la situazione in essere, secondo l'organizzazione aziendale, nell'anno di riferimento.

L'eventuale residuo del fondo, viene temporaneamente trasferito nel Fondo premialità e fasce ed è oggetto di contrattazione aziendale con la parte sindacale.

Il Fondo premialità e fasce (art. 81 CCNL 2016-2018) finanzia:

- a) i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, a seguito della certificazione del ciclo della Performance e del raggiungimento degli obiettivi a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Mensilmente viene erogata una quota sulla base della presenza in servizio che contribuisce al raggiungimento degli obiettivi e a consuntivo una quota di conguaglio con i criteri e modalità definiti in sede di contrattazione aziendale;
- b) l'attribuzione di fasce retributive superiori; tale voce è assegnata in forma fissa e ricorrente, per cui la spesa annuale rispecchia la situazione in essere nell'anno di riferimento, ulteriori progressioni economiche orizzontali possono essere riconosciute in presenza di disponibilità residue nel fondo.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 2 novembre 2022, i fondi contrattuali sono rideterminati e la loro destinazione è esplicitata di seguito.

Il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2019-2021) 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);
- c) 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, viene temporaneamente trasferito nel Fondo premialità e condizioni di lavoro ed è oggetto di contrattazione aziendale con la parte sindacale.

Il Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019-2021) finanzia:

- a) il lavoro straordinario e le indennità legate al disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro; tali indennità vengono attribuite al verificarsi della condizione e liquidate nei mesi successivi alla reale attuazione, per cui sono da considerarsi indennità accessorie, la cui spesa complessiva è definibile a consuntivo e potrebbe pertanto risultare differente di anno in anno, a seconda delle situazioni in essere;
- b) i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, a seguito della certificazione del ciclo della Performance e del raggiungimento degli obiettivi a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Mensilmente viene erogata una quota sulla base della presenza in servizio che contribuisce al raggiungimento degli obiettivi e a consuntivo una quota di conguaglio con i criteri e modalità definiti in sede di contrattazione aziendale.

Si riportano di seguito i riepiloghi delle varie voci che costituiscono i fondi contrattuali, con l'aggiornamento dell'importo derivante dall'applicazione dell'art.11 c.1 D.L.35/2019.

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80 CCNL 2016-2018				
	2019	2020	2021	2022
Fondo consolidato al 31/12/2017 ex "Fondo Trattamento accessorio art.7 Il biennio CCNL 2006/2009 Art.80 c.2 a) CCNL 2016/2018	€ 7.671.054,33	€ 7.671.054,33	€ 7.671.054,33	€ 7.671.054,33
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate a Ind.Funzione dei titolari di Posizione Organizzativa e delle funzioni di coordinamento Art.80 c.2 b1) CCNL 2016/2018	€ 808.689,96	€ 808.689,96	€ 808.689,96	€ 808.689,96
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate ad ex Indennità di Qualificazione professionale Art.80 c.2 b2) CCNL 2016/2018	€ 3.107.586,19	€ 3.107.586,19	€ 3.107.586,19	€ 3.107.586,19
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 Il biennio CCNL 2006/2009" destinate ad ex Indennità Professionale Specifica Art.80 c.2 b3) CCNL 2016/2018	€ 1.179.253,78	€ 1.179.253,78	€ 1.179.253,78	€ 1.179.253,78
€ 91 x teste in servizio il 31/12/2015 dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 Art.80 c.3 a) CCNL 2016/2018	€ 368.914,00	€ 368.914,00	€ 368.914,00	€ 368.914,00
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali - Art.80 c.3 b) CCNL 2016/2018 <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp.Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>	/	2.112.561,05	2.112.561,05	2.112.561,05
RIA personale cessato anno precedente in ragione d'anno a partire dal 2018 Art.80 c.3 c) CCNL 2016/2018 <i>[dato aggiornato a chiusura anno 2021 nel fondo anno 2022]</i>	€ 62.256,48	€ 97.635,72	€ 150.254,52	€ 191.249,76
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Art.80 c.3 b) CCNL 2016/2018 - pari al 52%	-€ 81.615,29	-€ 121.951,24	-€ 121.951,24	-€ 121.951,24
dal 1/1/2021 incremento € 84,50/annui x "unità personale destinatarie del CCNL in servizio al 31/12/2018" Art. 101 c.1 CCNL 2019/2021	/	/	€ 409.909,50	€ 409.909,50
TOTALE RISORSE STABILI	€ 13.116.139,45	€ 15.223.743,79	€ 15.686.272,09	€ 15.727.267,33
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.80 c.5	-€ 62.256,48	-€ 97.635,72	-€ 150.254,52	-€ 191.249,76
TOTALE RISORSE STABILI, ART.23 C.2 D.Lgs.75/2017	€ 13.053.882,97	€ 15.126.108,07	€ 15.536.017,57	€ 15.536.017,57
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Anno 2020: Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 (Emergenza Covid-19) Anno 2021: Risorse di cui alla DGRV n.1735 del 9/12/2021	/	1.170.312,00	1.131.567,67	
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020 (Emergenza Covid-19)	/	75.985,00		
Trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) - risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 Anno 2020: nota regionale prot. n.1188237 del 26/4/2021, con modifiche nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 Anno 2021: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022, con modifiche nota regionale prot. n.74201 del 8/2/2023 Anno 2022: previsione nota regionale prot. n.74201 del 8/2/2023	/	822.398,55	1.091.559,06	1.119.595,71
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale - Risorse art.1 c.612 L.234 del 30/12/2021 a decorrere dal 2022 Art.80 c.4 d) CCNL 2016/2018 - Art.102 c.5 CCNL 2019/2021 € 145,53 x teste 31/12/2018 Tab.1 CA	/	/		700.726,95
TOTALE FONDO ART.80 DISPONIBILE	€ 13.053.882,97	€ 17.194.803,62	€ 17.759.144,30	€ 17.356.340,23

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART.81 CCNL 2016-2018				
	2019	2020	2021	2022
Risorse ex "Fondo Fasce/Classificazione art.9 II biennio CCNL 2006/2009" destinate al finanziamento delle fasce retributive Art.81 c.2 a) CCNL 2016/2018	€ 6.075.931,17	€ 6.075.931,17	€ 6.075.931,17	€ 6.075.931,17
Risorse stabili ex "Fondo Produttività art.8 II biennio CCNL 2006/2009" Art.81 c.2 b) CCNL 2016/2019	€ 5.766.523,81	€ 5.766.523,81	€ 5.766.523,81	€ 5.766.523,81
Importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fascia retributiva per effetto dell'art.76 CCNL 2016/2018 Art.81 c.3 a) CCNL 2016/2019	€ 230.907,56	€ 230.907,56	€ 230.907,56	€ 230.907,56
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Art.81 c.3 b) CCNL 2016/2018 - pari al 48%	-€ 75.337,19	-€ 112.570,37	-€ 112.570,37	-€ 112.570,37
Risorse Incremento/Riduzione stabile Dot.Org. o razionalizzazione nuovi servizi, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali Art.81 c.3 b) CCNL 2016/2018 <i>Trasferimento per cessione ramo d'Azienda Osp. Sant'Antonio dal 01/01/2020</i>		€ 2.027.659,13	€ 2.027.659,13	€ 2.027.659,13
Dal 01/01/2019 incremento del valore delle fasce Art. 101 c.2 CCNL 2019/2021	€ 44.083,00	€ 118.106,30	€ 282.722,70	€ 282.722,70
TOTALE RISORSE STABILI	€ 12.042.108,35	€ 14.106.557,60	€ 14.271.174,00	€ 14.271.174,00
Incrementi variabili derivanti da Risorse Regionali Art.81 c.4 a) CCNL 2016/2018	€ -	€ -	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da applicazione art.43 L449/1997 (Sponsorizzazione...) Art.81 c.4 b) CCNL 2016/2018	€ -	€ -	€ -	€ -
Incrementi variabili derivanti da risparmi conseguiti e certificati D.Lgs. N.98/2011 (Piani di razionalizzazione) Art.81 c.4 c) CCNL 2016/2018	€ 503.728,63	€ 512.633,31	€ 493.073,14	€ 154.054,56
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) CCNL 2016/2018 Risorse di cui alla DGRV n.646/2020 (Emergenza Covid-19)		€ 2.340.623,00		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) CCNL 2016/2018 Risorse di cui alla DGRV n.1521/2020 (Emergenza Covid-19)		€ 151.969,00		
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) CCNL 2016/2018 - risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019 Anno 2020: nota regionale prot. n.1188237 del 26/4/2021, con modifiche nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022 Anno 2021: nota regionale prot. n.165341 del 11/4/2022, con modifiche nota regionale prot. n.74201 del 8/2/2023 Anno 2022: previsione nota regionale prot. n.74201 del 8/2/2023		€ 738.074,63	€ 979.637,00	€ 1.004.798,94
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) CCNL 2016/2018 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)		€ 537.917,92	€ 537.917,92	€ 537.917,92
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale Art.81 c.4 d) CCNL 2016/2018 Risorse di cui alla DGRV n. n.1639 dal 19/12/2022 (art.1 c.293 L.234/2021 destinate ad art.107 c.4 CCNL 2019-2021 (indennità Servizi di Pronto Soccorso)				€ 391.914,07
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale - Risorse art.1 c.604 L.234 del 30/12/2021 a decorrere dal 2022 Art.81 c.4 d) CCNL 2016/2018 - Art.103 c.7 CCNL 2019/2021 € 64,41 x teste 31/12/2018				€ 329.394,15
Incrementi variabili derivanti da ratei RIA residui dopo la cessazione del personale cessato l'anno precedente Art.81 c.4 e) CCNL 2016/2018	€ 34.474,69	€ 12.817,24	€ 27.427,23	€ 25.967,67
Riduzione Fondo LIMITE 2016 art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 Art.81 c.5 CCNL 2016/2018	-€ 177.755,18	-€ 156.097,73	-€ 170.707,72	-€ 169.248,16
TOTALE FONDO ART.81 DISPONIBILE	€ 12.402.556,49	€ 18.244.494,97	€ 16.138.521,57	€ 16.545.973,15
di cui				
Congelamento fasce per rivalutazione ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 Aggiornamento cessazioni 2022 Art.81 c.6 CCNL 2016/2018	-€ 203.759,99	-€ 182.825,21	-€ 157.269,94	-€ 140.476,12
Congelamento labellare per rivalutazione ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 Aggiornamento cessazioni 2022 Art.81 c.6 CCNL 2016/2018	-€ 120.013,09	-€ 106.508,56	-€ 101.592,32	-€ 95.204,35
TOTALE FONDO ART.81 UTILIZZABILE	€ 12.078.783,41	€ 17.955.161,20	€ 15.879.659,31	€ 16.310.292,68
Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio	-€ 73.345,98	-€ 90.434,96	-€ 85.110,81	-€ 147.862,40

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

Nell'accordo sottoscritto in data 20/03/2023 (trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. 20829 del 22/03/2023 – parere favorevole nel verbale n. 22 del 24/03/2023), le parti hanno preso atto dei residui delle progettualità anno 2022 precedentemente concordate, per un importo complessivo pari ad € 1.112.030,30, definendo di destinare quota parte di tali risorse (totale pari a € 830.000) nel seguente modo:

- € 270.000 a nuove progettualità per l'anno 2022;
- € 500.000 a progettualità specifica Hub per il 2023;
- € 60.000 gettoni I semestre 2023.

Nell'accordo sottoscritto in data 30/05/2023, oggetto della presente relazione, le parti impegnano ulteriori € 250.000 per "Progettualità legata al disagio (c.d. "pacchetti estivi" e "gettoni emergenza")" per l'anno 2023.

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

Risorse di cui all'accordo 10/8/2022								
Destinazione	Risorse residue 2021	fondino progettualità irezionale 2022	Risorse Piano Raz. Rif.2020 su fondi 2022	Totale risorse progettualità di cui all'accordo 10/8/2022	Risorse destinate a progettualità			
progettualità anno 2021	250.000,00			250.000,00	2.693.073,14			
progettualità anno 2022	1.650.000,00	300.000,00	493.073,14	2.443.073,14				
conguaglio 2021	932.585,37							
conguaglio 2022	1.080.000,00							
accantonati progetti 2022	270.000,00				270.000,00			
totale	4.182.585,37				2.963.073,14			
↓								
Impegno di spesa progetti già previsti in accordo 10/8/2022					1.851.042,84	di cui	anno 2021	anno 2022
							329.500,00	1.521.542,84
Residuo					1.112.030,30	di cui destinati nel presente accordo:		
Integrazione progettualità 2022					270.000,00	RISORSE DESTINATE CON ACCORDO DEL 20/03/2023		
Accantonamento Progettualità Specifica HUB 2023					500.000,00			
Gettoni I Semestre 2023					60.000,00			
Residuo					282.030,30			
Integrazione progettualità legate al disagio 2023 (c.d. pacchetti estivi e gettoni emergenza)					250.000,00			

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

Situazione aggiornata a: liquidazioni di DICEMBRE 2022

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI Art.80 CCNL 2016-2018		
FONDO	€	15.126.108,07
Risorse anno 2021 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) nota regionale 74201 del 8/2/2023-importo definito con chiusura Conto Annuale	€	1.091.559,06
Risorse DGRV 1735 del 09/12/21 "Emergenza Covid"	€	1.131.567,67
Risorse incremento CCNL 2019-2021 art.101 c.1 (€ 84,50/annui teste 31/12/2018)	€	409.909,50
	€	17.759.144,30
Risorse anno 2020 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) Regione Veneto prot. 188237 del 26/04/2021 (ns prot. 27041 del 26/04/21) trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€	822.398,55
	€	18.581.542,85
SPESO (gennaio-dicembre 2022)	-€	15.657.274,96
RESIDUO	€	2.924.267,89

FONDO PREMIALITA' E FASCE Art.61 CCNL 2016-2018		
FONDO, al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018	€	13.586.308,55
Risorse anno 2021 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) nota regionale 74201 del 8/2/2023-importo definito con chiusura Conto Annuale	€	979.637,00
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Anno 2021: risorse art.21 LR.44/2019 di cui alla DGRV n.681 del 25 maggio 2021	€	537.917,92
Piano Razionalizzazione anno 2020 in fondi 2021	€	493.073,14
Risorse incremento CCNL 2019-2021 art.101 c.2 (rivalutazione fasce economiche)	€	282.722,70
	€	15.879.659,31
Risorse anno 2020 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) Regione Veneto prot. 188237 del 26/04/2021 (ns prot. 27041 del 26/04/21) rivisti importi con prot.25619 del 11.4.22) trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€	738.074,63
Incrementi variabili derivanti da specifici trattamenti economici in favore del personale (Art.80 c.4 - Art.81 c.6 lett.d) Anno 2020: risorse art.21 LR.44/2019 di cui alla DGRV n.681 del 25 maggio 2021 trasferite all'anno 2021 con accordo oo.ss. 15/07/2021	€	537.917,92
Risorse rese disponibili da applicazione precedenti accordi	€	220.000,00
Piano Razionalizzazione anno 2019 trasf.2021 ACCORDO 15/07/2021	€	512.633,31
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE	-€	300.000,00
impegno per progettualità (accordo 10/8/2022) € 250.000 + incremento maggior speso, sottratto da progettualità anno 2022	-€	250.000,00
	€	16.825.651,86
SPESO (conguaglio + progettualità) gennaio - dicembre 2021)	-€	15.915.673,39
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€	85.110,81
SALDO	€	824.867,66
SALDO COMPLESSIVO	€	3.827.516,76
di cui		
destinati a conguaglio premialità anno 2022 (accordo 10/8/2022)	€	1.080.000,00
destinati a progettualità anno 2022 (accordo 10/8/2022)	€	1.650.000,00
destinati a progettualità anno 2022 (accordo 10/8/2022)	€	-493.073,14
risorse accantonate (accordo 10/8/2022)	€	270.000,00
minor disponibilità art.11 a consuntivo Conto annuale (nota RV)	-€	143.989,56
totale	€	3.349.083,58

* restanti risorse, rispetto alla disponibilità, ancora da contrattare

AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI CCNL 2016/2018
ANNO 2022
AREA COMPARTO

Situazione aggiornata a: liquidazioni di GENNAIO 2023

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI Art.80 CCNL 2016-2018	
FONDO	€ 15.126.108,07
Risorse anno 2022 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) IMPORTO nota RV 74201 del 8/2/23 DA DEFINIRE in C.A.	€ 1.195.523,38
incremento CCNL 2016-2018 Area Comparto (art.101 c.1)	€ 409.909,50
incremento art.1 comma 612 L. 234/2021 (CCNL 2016-2018 Area Comparto art.102 c.5)	€ 700.726,95
FONDO DISPONIBILE	€ 17.432.267,90
SPESO (PROIEZIONE gennaio - dicembre 2022)	-€ 15.545.350,59
RESIDUO (da contrattare)	€ 1.886.917,31

FONDO PREMIALITA' E FASCE Art.81 CCNL 2016-2018	
FONDO, al netto congelamenti art.81 c.6 CCNL 2016-2018	€ 13.609.490,35
Risorse anno 2022 - (art.11 c.1 D.L. 35/2019) IMPORTO nota RV 74201 del 8/2/23 DA DEFINIRE in C.A.	€ 1.072.941,43
Risorse art.21 LR.44/2019 di cui alla DGRV n.681 del 25 maggio 2021	€ 537.917,92
Piano Razionalizzazione rif. anno 2021 su fondi 2022	€ 154.054,56
incremento CCNL 2016-2018 Area Comparto (art.101 c.2)	€ 282.722,70
incremento art.1 comma 604 L. 234/2021 (CCNL 2016-2018 Area Comparto art.132 c.7)	€ 329.394,15
incremento CCNL 2016-2018 Area Comparto risorse art.1 comma 293 L.234/2021 DESTINATE AD ART. 107 C.4 (indennità Servizi di Pronto Soccorso)	€ 391.914,07
FONDO DISPONIBILE	€ 15.986.521,11
residui 2021 trasferiti a premialità correlata alla performance anno 2022 (accordo 10/08/2022)	€ 1.080.000,00
residui 2021 trasferiti a progettuaità anno 2022 (accordo 10/08/2022)	€ 1.650.000,00
Piano Razionalizzazione anno 2020 in fondi 2021 trasferito a progettuaità anno 2022 (accordo 10/08/2022)	€ 493.073,14
IMPEGNO PER ATTIVITA' PROGETTUALE DIREZIONALE	-€ 300.000,00
Risorse accantonate nell'accordo del 10/8/2022 e contrattate nell'intesa del 20/3/2023	€ 270.000,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 16.766.521,11
IMPEGNO PER PROGRESSIONI ECONOMICO ORIZZONTALI	-€ 300.000,00
SPESO (gennaio - dicembre 2022 - aggiornato con progettuaità liquidata a marzo 2023)	-€ 10.825.284,58
Maggior speso progettuaità anno 2021	-€ 79.500,00
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€ 147.862,40
SALDO	€ 5.493.374,13
di cui	
stima importo a conguaglio premialità 2022 (accordo 10/8/2022)	€ 4.367.917,92 *
* restanti risorse, rispetto alla disponibilità, ancora da contrattare	

COMPATIBILITÀ E COPERTURA ECONOMICA A BILANCIO

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

Inoltre, in sede di chiusura del consuntivo definitivo, l'ammontare dei debiti nei confronti del personale è rendicontato, come previsto dalla normativa vigente, e comunicato alla UOC Contabilità e Bilancio ai fini dell'imputazione di bilancio. Le risorse, oggetto della presente intesa, che hanno generato un debito nei confronti dei dipendenti per l'anno 2022 sono state comunicate alla predetta struttura unitamente ai restanti debiti vs dipendenti rientranti nel Costo del Personale.

L'Azienda, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale nonché dalle disposizioni di legge applicabili in materia, ha verificato la consistenza dei fondi facendo un'analisi delle voci di spesa e delle eventuali quote vincolate, in proiezione d'anno ovvero a consuntivo.

Si precisa che ai sensi dell'art. 40bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo 150/2009³, 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 2 novembre 2022.

³ **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.

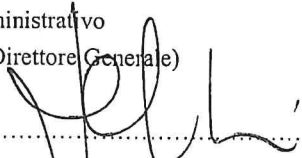
Progettualità anno 2023

- Progettualità legata al disagio (c.d. “pacchetti estivi” e “gettoni emergenza”) -

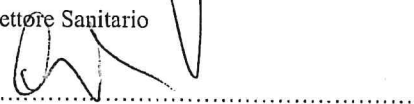
Il giorno 30/5/23 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro presso l'aula della UOC Risorse Umane tra:

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

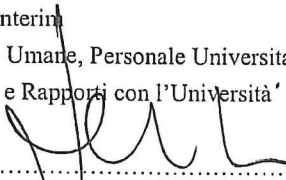
Direttore Amministrativo
(delegato dal Direttore Generale)



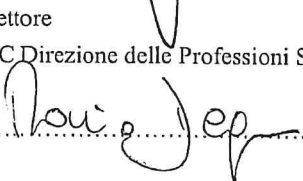
Direttore Sanitario



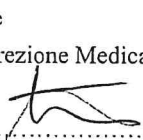
Direttore ad interim
UOC Risorse Umane, Personale Universitario in
Convenzione e Rapporti con l'Università'



Direttore
UOC Direzione delle Professioni Sanitarie



Direttore
UOC Direzione Medica



LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:

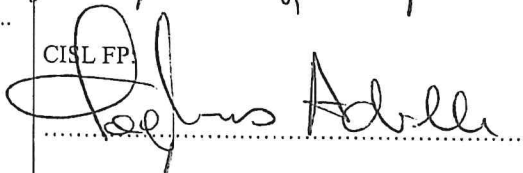
RSU:

.....

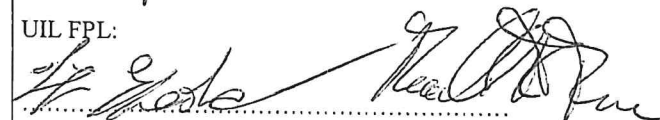
FP CGIL:



CISL FP:



UIL FPL:




FIALS:

.....

NURSING UP:

.....

NURSIND:



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la preintesa in oggetto che verrà inviata al Collegio sindacale, in applicazione dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all'art.10, comma 6, del CCNL 2 novembre 2022, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.



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

**PREINTESA
COMPARTO SANITÀ**

Progettualità anno 2023

- Progettualità legata al disagio (c.d. “pacchetti estivi” e “gettoni emergenza”) -

Padova, 30/05/23

La fruizione delle ferie dei dipendenti è regolamentata dall'art.49 del CCNL comparto Sanità 2019-2021.

Al fine di assicurare tale diritto irrinunciabile a tutti i dipendenti, l'Azienda svolge ogni anno un'analisi preventiva dei fabbisogni di personale delle singole Unità Operative, evidenzia l'eventuale carenza di organico ed effettua una ricognizione dei trend di utilizzo dei posti letto. Di conseguenza, predispone il programma “piano ferie estivo” con l'individuazione delle eventuali Unità Operative oggetto di contrazione dei posti letto, trasferimenti o accorpamenti.

In linea con gli anni scorsi, l'Amministrazione ha informato le OO.SS. in data odierna ed illustrato loro la programmazione prevista per il periodo estivo 01 Giugno 2023 - 30 settembre 2023 (c.d. Piano Ferie anno 2023). Le OO.SS. non rilevano elementi per cui necessiti ulteriore confronto di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021.

Nel concordare la prioritaria necessità di conciliare, nella programmazione delle ferie, le esigenze organizzative e le richieste dei singoli dipendenti, le parti richiamano quanto disciplinato dall'art.49 comma 12 del CCNL 2019-2021: *“Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre [...]”*.

2

Il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 o 6 giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti (parere ARAN).

Tuttavia, con l'intento di conciliare il più possibile le esigenze dei lavoratori con le esigenze assistenziali, l'Amministrazione, per il tramite della Direzione Professioni Sanitarie e dei Coordinatori, garantisce complessivamente 3 settimane di ferie anche per i dipendenti con orario articolato su 6 giorni, purché compatibili con le condizioni organizzative. Eventuali criticità nell'attuazione del piano ferie verranno valutate congiuntamente dalle parti che, se necessario, si riconvocheranno nel termine delle 48 ore.


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

Poiché, come detto, l'Azienda deve da un lato garantire la fruizione delle ferie ai propri dipendenti e dall'altro soddisfare i bisogni della cittadinanza assicurando gli standard assistenziali, le parti, in analogia agli anni precedenti, condividono di attivare anche per l'anno 2023, una progettualità legata ai c.d. "pacchetti estivi" e "gettoni emergenza".

In data odierna, ad integrazione di quanto già definito nell'intesa sottoscritta in data 20/3/2023 per il primo semestre delle quote integrative dei c.d. "gettoni emergenza", le parti stabiliscono di impegnare le risorse residue della progettualità anno 2022, non rinegoziate ed accantonate nell'intesa del 20/3/2023, per la remunerazione della presente progettualità aziendale legata al disagio, stimando di impegnare un ulteriore importo di € 250.000, per un totale complessivo di € 310.000.

Si richiamano di seguito i criteri, già condivisi per l'anno 2022 nell'intesa del 10/8/2022, valevoli esclusivamente anche per l'anno in corso.

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



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

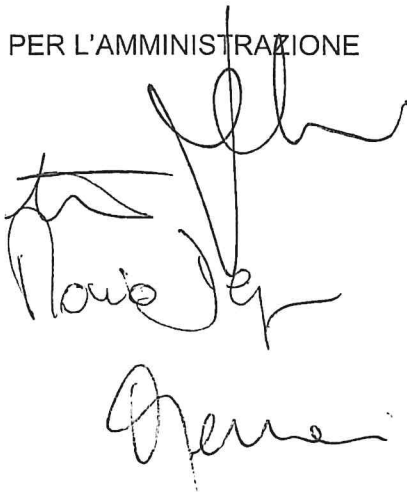
Il "pacchetto estivo" è erogabile nel periodo dal 01/06/2023 al 30/9/2023 per turni aggiuntivi necessari per assicurare l'attività assistenziale e la programmazione del piano ferie estivo con lo scopo di coprire le eventuali carenze di turnistica durante il periodo estivo. Il "gettone emergenza" è riconosciuto per rientri in servizio o per turni aggiuntivi necessari ad assicurare la continuità assistenziale a seguito di assenze improvvise e non programmabili dei dipendenti inseriti nella turnistica.

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

Al personale rientrante nella presente progettualità, viene riconosciuta anche l'attività accessoria erogata secondo gli istituti contrattuali previsti attingendo dalle risorse di cui all'art. 103 del CCNL 2019/2021.

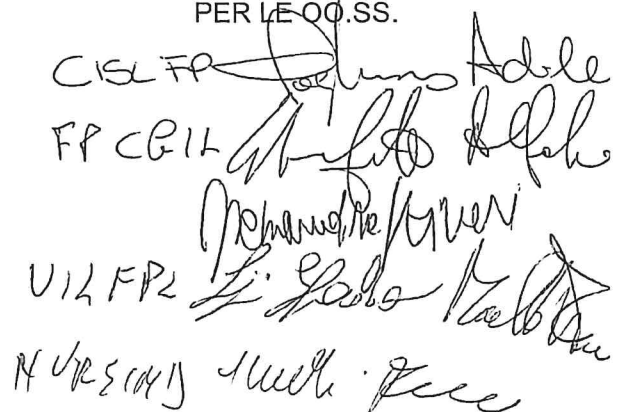
L'erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza periodica, secondo le modalità operative e il calendario già in uso in Azienda.

PER L'AMMINISTRAZIONE



Three handwritten signatures in black ink, representing the Administration.

PER LE OO.SS.



Handwritten signatures for the Unions (OO.SS.), including CISL FP, FP CGIL, UIL FP2, and NURSING, with names like Adile, De fe, and others.



Padova 30.05.23

OGGETTO: NOTA A VERBALE FP CGIL

Con la presente, la scrivente O.S. pur sottoscrivendo l'accordo, ritiene necessario evidenziare che la situazione di carenza organico cronica, in particolare in alcune aree, comporta la necessità di fissare pacchetti estivi che devono coprire i turni al fine di far permettere come da programma la fruizione delle ferie estive al personale.

Pertanto, si ritiene che questo strumento potrebbe individuare un maggiore compenso che, come FP CGIL, avevamo proposto al tavolo trattante.

Per quanto la nostra posizione è di responsabilità nei confronti dell'accordo che andremo a sottoscrivere, esprimiamo con rammarico la bocciatura in merito all'aumento economico degli specifici gettoni, che vedranno con tale accordo lo stesso importo, nonostante l'aumento dell'impegno richiesto è da 250.000€ a 310.000€.

Alessandra Stivali – Alfredo Sbucafratta
FP CGIL Padova

La segretaria dell'O.S.
Alessandra Stivali

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: via Giustiniani 1 - 35138 Padova

Verbale n. 25 del COLLEGIO SINDACALE del 16/06/2023

In data 16/06/2023 alle ore 9,00 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

LORENZO VALENTINI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

FERNANDA BALLARDIN

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

DANIELE MERONI

Presente

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

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

- 1) verifica casse Ticket (vedi files PISA allegati dedicati);
- 2) verifica cassa economale (vedi file PISA allegato dedicato);
- 3) redazione della Relazione PISA sulla preintesa sottoscritta con le OO.SS. Area Comparto in data 30/05/2023 (vedi file PISA allegato dedicato);
- 4) redazione della Relazione PISA sulla preintesa sottoscritta con le OO.SS. Area Dirigenza Sanità in data 01/06/2023 (vedi file PISA allegato dedicato);
- 5) presa d'atto parifica Conti giudiziali;
- 6) esame deliberazioni del Direttore Generale;
- 7) esami decreti;
- 8) esame posta pervenuta.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 16/06/2023 alle ore 9.00, si è riunito, previa convocazione a mezzo Protocollo n.39399 del 08/06/2023 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:
Risorse residue anno 2022 derivanti dal Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi di cui all'articolo 80 CCNL 2016/2018 e dal Fondo Premialità e Fasce di cui all'articolo 81 CCNL 2016/2018

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. prot. 39399 del 08/06/2023 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. prot. 39399 del 08/06/2023 ? 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

LORENZO VALENTINI _____

FERNANDA BALLARDIN _____

DANIELE MERONI _____

