



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 15/04/2026 con le OO.SS. Area Comparto.

Ai sensi del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., si trasmette la preintesa "Risorse Fondi Contrattuali - Progettualità specifiche anno 2026", sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto Sanità in data 15/04/2026.

Distinti saluti.

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

Azienda Ospedale-Università Padova:

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

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

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

Aopd.veneto.it

AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**PREINTESA SOTTOSCRITTA IN DATA 15/04/2026****PERSONALE COMPARTO SANITÀ**

Risorse Fondi contrattuali

Progettualità specifiche anno 2026

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DELLA PREINTESA:

| | |
|---|---|
| <i>Data di sottoscrizione</i> | 15/04/2026 |
| <i>Periodo temporale di vigenza</i> | Anno 2026 |
| <i>Composizione della Delegazione trattante</i> | delegazione trattante di parte Pubblica dell'Azienda Ospedale- Università Padova, rappresentata da: <ul style="list-style-type: none">- 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 Dr. Tiziano Martello |

| | |
|-----------------------------|---|
| | delegazione trattante di parte Sindacale del Personale Area Comparto Sanità, composta dalle seguenti sigle che hanno sottoscritto la preintesa: |
| | <ul style="list-style-type: none"> - CISL FP - NURSING UP - NURSIND - FIALS - RSU (firma del 5/5/2026) |
| <i>Soggetti destinatari</i> | Il personale del Comparto Sanità dei vari ruoli e profili |
| <i>Materie trattate</i> | progettualità specifiche 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 2024, adottata con Delibera del Direttore Generale n. 1344 del 27/06/2025 integrata dalla DDG n. 1819 del 11/09/2025 e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art.14 c.6 del D.Lgs n.150/2009.

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 preso atto delle risorse residue dei fondi contrattuali dell'anno 2025 comprensive degli incrementi del CCNL 2022-2024 e

delle variazioni recentemente intervenute in merito alle risorse di cui all'art.11 D.L. 35/2019 (c.d. incrementi Decreto Calabria) e all'art. 1 c. 293 L.234/2021 (c.d. incrementi indennità P.S.).

In particolare, le parti concordano di destinare quota parte del residuo stimato del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" a progettualità specifiche anno 2026, come viene esplicitato di seguito, al fine di dare continuità ad alcune progettualità ritenute strategiche dalle parti trattanti.

Inoltre, tenendo conto della destinazione delle risorse anno 2025 tra premialità e progettualità, secondo quanto già sottoscritto nelle precedenti intese (25/2/2025 – 13/5/2025 – 22/7/2025 – 27/1/2026) le parti hanno preso atto delle risorse complessivamente disponibili per il conguaglio della premialità correlata alla performance anno 2025 e convenuto di confermare i medesimi criteri di ripartizione stabiliti nelle intese per gli anni precedenti, che richiamano i criteri previsti nel CCI 2005 aziendale, ivi compresa la diversificazione per l'appartenenza alle ex categorie professionali ora confluite nella medesima area.

Le progettualità previste nell' intesa oggetto della presente relazione, sono:

- Specificità assistenziali Hub

Le parti hanno confermato anche per l'anno 2026, con le stesse modalità previste nei precedenti accordi (da ultimo per l'anno 2025 nell'accordo del 25/02/2025), vista la specificità di questa Azienda quale Hub di rilievo regionale, l'erogazione di quote incentivanti al personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari (compreso OTAA e ausiliari specializzati), al fine di remunerare l'impegno richiesto in contesti assistenziali di particolare complessità, come segue:

- € 4,00 per ogni giornata di effettiva presenza al personale afferente ai reparti individuati nella tabella inserita nell'accordo o che svolgono specifiche attività nelle sezioni di reparto;
- € 2,50 per ogni giornata di effettiva presenza ai lavoratori afferenti alle aree di degenza contigue alle terapie semi-intensive per assicurare continuità al percorso terapeutico dei pazienti.

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

- Anche quest'anno si è concordato di impegnare una quota di risorse per l'attivazione della progettualità legata ai c.d. "gettoni emergenza e pacchetti estivi" con le stesse modalità in essere, al fine di garantire il servizio alla cittadinanza assicurando gli standard assistenziali.

In particolare, i "gettoni emergenza" sono riconosciuti 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, mentre i "pacchetti estivi" sono erogabili nel periodo dal 01/06/2026 al 30/9/2026 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 turno aggiuntivo deve essere di minimo di 6 ore tranne per casi debitamente validati dalla Direzione Professioni Sanitarie, che potranno avere una durata ridotta ma comunque non inferiore a 4 ore. Per ogni giornata lavorativa è erogabile una sola quota integrativa, indipendentemente dalla durata del turno stesso.

Vengono confermate le tariffe già in essere, definite nei precedenti accordi del 25/02/25 e 13/05/25.

| | | 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 | | |

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. 64 del CCNL 2022/2024.

Al fine di assicurare il diritto irrinunciabile a tutti i dipendenti della fruizione delle ferie regolamentata dall'art.35 del CCNL comparto Sanità 2022-2024, 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, l'Amministrazione procede alla riprogrammazione dell'assetto organizzativo – assistenziale per il periodo estivo (c.d. "piano ferie estivo"), individuando le eventuali Unità Operative interessate da contrazione dei posti letto, trasferimenti o accorpamenti.

In continuità con gli anni precedenti, l'Amministrazione ha illustrato in data 14/04/2026 alle OO.SS. le linee generali della riprogrammazione delle attività assistenziali relative al periodo estivo 1° Giugno 2026 - 30 settembre 2026, impegnandosi a presentare, in un successivo incontro, il dettaglio della programmazione per area assistenziale.

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.35 comma 12 del CCNL 2022-2024: *“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 lavorativi continuativi di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre [...]”*.

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 (di cui almeno 2 consecutive) anche per i dipendenti con orario articolato su 6 giorni. Eventuali criticità nell'attuazione del piano ferie verranno valutate congiuntamente dalle parti che, se necessario, si riconvocheranno nel termine di 48 ore, su richiesta delle OO.SS. o dell'Amministrazione. L'Amministrazione si impegna, inoltre, a dare opportuna informazione sull'andamento del piano ferie al tavolo trattante.

- Altra Progettualità legata al disagio – Personale di supporto (Ausiliari Specializzati)

Come per l'anno 2025, ai dipendenti appartenenti all'area del personale di supporto nel profilo di Ausiliario Specializzato che afferiscono a unità operative/servizi particolarmente disagiate quali quelle indicate al comma 2 dell'art. 68 CCNL 2022-2024, è riconosciuta una quota incentivante pari ad € 3,00 per ogni giornata di effettivo servizio. Medesima quota complessiva verrà garantita anche al personale dell'area di supporto-profilo OTAA.

- Progettualità strategiche aziendali

Verranno attivate le attività progettuali direzionali che coinvolgono il personale tecnico/amministrativo collocato sia nei servizi di supporto sia in ambito sanitario, secondo i criteri in uso negli anni precedenti riepilogati nell'allegato A dell'accordo del 10/08/2022,

prevedendo l'erogazione di € 30/ora con riconoscimento di massimo 90 ore procapite. Tali attività sono finanziate con l'accantonamento di € 300.000 del fondo di cui all'art. 64 CCNL 2022-2024 dell'anno corrente e per € 50.000 dalle risorse complessive destinate a progettualità derivanti dai residui anno 2025.

- Progettualità relative alle Attività assistenziali specifiche – Assistenza continuativa H24

Anche per l'anno 2026, le parti hanno definito di riconoscere una quota incentivante ai lavoratori che prestano orario aggiuntivo per assicurare assistenza continuativa in particolari situazioni con prescrizione medico-specialistica, quali:

- assistenza continuativa H24 al paziente pediatrico in carico alla UOC Neuropsichiatria Infantile presso il medesimo reparto o SPDC: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS impegnati nell'attività;
- assistenza continuativa H24 a pazienti psichiatrici ricoverati presso aree di degenza esterne all'SPDC con prescrizione medico specialistica di sorveglianza continua: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS coinvolti;
- assistenza garantita all'interno del reparto di medicina protetta dedicato all'accoglienza dei detenuti che necessitano di assistenza per patologie che non possono essere affrontate in ambiente penitenziario.

- Nell'ambito del welfare integrativo (art.89 co.1 lett c), è stata confermata la progettualità di mobilità sostenibile "carpooling aziendale" anno 2026, finanziata con l'importo di € 20.000 stanziati e non totalmente utilizzati negli anni precedenti.

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

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

[...]

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
 - a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
 - d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 52, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

2022-2024 prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), mentre la possibilità di utilizzo dei residui del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" nel "Fondo premialità e condizioni di lavoro" è disciplinata all'art.102 c.7² e all'art.103 c.10³ del CCNL 2019-2021, come confermato dagli artt. 63 e 64 del CCNL 2022-2024 sottoscritto il 27/10/2025.

La relazione illustrativa, unitamente all'ipotesi d'accordo cui si riferisce e alla relazione tecnico-finanziaria, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione

-
- 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;
 - 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).

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.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

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

COSTITUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI

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

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

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

Tali voci sono assegnate in forma fissa e ricorrente per cui la spesa annuale rispecchia la situazione in essere, secondo l'organizzazione aziendale, nell'anno di riferimento.

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

L' art. 64 CCNL 2022-2024 conferma le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 del CCNL 2019-2021 che pertanto finanzia:

- a) il lavoro straordinario e le indennità legate al disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro; tali indennità vengono attribuite al verificarsi della condizione e liquidate nei mesi successivi alla reale attuazione, per cui sono da considerarsi indennità accessorie, la cui spesa complessiva è definibile a consuntivo e potrebbe pertanto risultare differente di anno in anno, a seconda delle situazioni in essere;
- b) i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, a seguito della certificazione del ciclo della Performance e del raggiungimento degli obiettivi a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Anche queste quote, parimenti al punto a), potrebbero essere diverse di anno in anno in relazione agli impegni di spesa necessari per garantire il sistema indennitario.

I Fondi contrattuali 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.

| FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI | | | |
|---|------------------------|------------------------|-------------------------------|
| ART.102 CCNL 2019-2021 e ART.63 CCNL 2022-2024 | | | |
| | 2024 | 2025 | 2026 (provvisorio) |
| Risorse ex Fondo art. 80 CCNL 2016-2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento. Art.102 c.2 lett.a) CCNL 2019-2021 | 1.200.000,00 | 1.200.000,00 | 1.200.000,00 |
| Risorse ex Fondo art. 80 CCNL 2016-2018, destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art.32 comma 5, seconda alinea, a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (indennità particolari condizioni pari a € 25,82 mensili) Art.102 c.2 b) CCNL 2019-2021 | 20.191,24 | 20.191,24 | 20.191,24 |
| Risorse ex Fondo art. 80 CCNL 2016-2018, destinate ad ex Indennità di qualificazione professionale e indennità professionali specifiche Art.102 c.2 c) CCNL 2019-2021 | 5.216.453,99 | 5.216.453,99 | 5.216.453,99 |
| Risorse ex Fondo art. 81 del CCNL 2016-2018, a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art.99, comma 3, lett b) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale Art.102 c.2 d) CCNL 2019-2021 | 6.916.853,06 | 6.916.853,06 | 6.916.853,06 |
| Risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d) Art.102 c.2 e) CCNL 2019-2021 | 107.699,78 | 107.699,78 | 107.699,78 |
| Incrementi CCNL 2022-2024 art.63 c.2 | 237.127,80 | 237.127,80 | 237.127,80 |
| TOTALE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE | 13.461.198,07 | 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 <i>definito nell'accordo sindacale sottoscritto in data 06/09/2023</i> | 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 - Anno 2024: importo stimato da tabelle Conto Annuale - Anno 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 | 864.363,57 | 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 | € 15.326.288,59 | € 15.545.763,08 | € 15.545.763,08 |
| <i>di cui</i> Risorse destinate agli incarichi di funzione di cui all'art.24 e seg. <i>(accordo aziendale 6/9/2023)</i> | € 2.200.000,00 | € 2.200.000,00 | € 2.200.000,00 |

| FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO ART.103 CCNL 2019-2021 e 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) (premierità), 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 - Anno 2024: importo stimato da tabelle Conto Annuale - Anno 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 | 1.033.553,71 | 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 | 823.820,18 | 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 | € 19.023.696,15 | € 23.009.645,98 | € 23.211.743,98 |
| Congelamento tabellare e fasce per riquilibrata 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 | € 18.811.072,57 | € 22.797.022,40 | € 22.999.120,40 |
| di cui | | | |
| Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 (DGRV n. 101 del 2/9/2025 - Decreto Dir.Gen. Area Sanità e Sociale n.133 del 23/9/2025) - quote welfare RISORSE CON VOCE DI UTILIZZO TRAMITE VOUCHER (FRINGE BENEFIT) - 2026 al momento ipotizzato come il 2025 | - | 1.779.050,00 | 1.779.050,00 |
| Risparmi art.71 c.1 D.L. n.112/2008, convertito in L.133/2008 destinati ad economie di bilancio (valore complessivo tra i due fondi) | 78.964,38 | 78.004,10 | da definire a consuntivo |

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

Il residuo del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” anno 2025 ammonta ad € 2.478.645,06: una quota parte viene destinata a conguaglio della premialità e l'altra a progettualità dell'anno 2026 (€ 1.040.000), in linea con le scelte degli anni precedenti.

Con la presente intesa è stata contrattata la parte delle risorse a disposizione per la progettualità, unitamente alle risorse dell'anno corrente destinate al medesimo fine per un importo complessivo di € 1.439.000. Le parti hanno impegnato un importo di € 1.165.000: € 500.000 per la progettualità delle specificità assistenziali hub, € 265.000 per quella legata al disagio dei “gettoni emergenza e pacchetti estivi”, € 50.000 per la progettualità H24 ed € 350.000 per la progettualità del personale tecnico/amministrativo di cui € 300.000 derivanti da un accantonamento del “Fondo premialità e condizioni di lavoro” dell'anno corrente.

Gli impegni sono riepilogati nel prospetto seguente.

| RISORSE DISPONIBILI | | DESTINAZIONE | |
|---|--|--|--------------------------------|
| | | IPOTESI CONGUAGLIO CON DIV 2026 | PROGETTUALITA' 2026 |
| Residuo Fondo Incarichi, Progr.Econ. e Ind.Prof. 2025 | 2.478.645,06 | 1.438.645,06 | 1.040.000,00 |
| Residuo Fondo Premialità e Condizioni di lavoro 2026 (Ipotesi uguale al 2025, al netto delle risorse incremento CCNL 27/11/25 art.64 c.3) | 2.309.853,83 | 2.309.853,83 | |
| Progettualità direzionale 2026 | 300.000,00 | | 300.000,00 |
| residuo progettualità anno 2025 (stima da definire a consuntivo) | 99.000,00 | | 99.000,00 |
| Residuo Fondo Incarichi, Progr.Econ. e Ind.Prof. 2026 | <i>solitamente impegnato l'anno successivo</i> | | |
| | | 3.748.498,89 | 1.439.000,00 |

↓

| Impegni di spesa con presente accordo: | |
|---|---------------------|
| Progettualità "Specificità Assistenziali HUB" 2026 | 500.000,00 |
| Progettualità "Disagio - Gettoni Emergenza e Pacchetti estivi" 2026 | 265.000,00 |
| Progettualità Assistenza H24 | 50.000,00 |
| Progettualità strategica direzionale 2026 - Amministrativi/Tecnici | 350.000,00 |
| totale impegno di spesa | 1.165.000,00 |
| residuo | 274.000,00 |

COMPATIBILITÀ E COPERTURA ECONOMICA A BILANCIO

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

Inoltre, in sede di chiusura del consuntivo definitivo, l'ammontare dei debiti nei confronti del personale è rendicontato, come previsto dalla normativa vigente, e comunicato alla UOC Contabilità e Bilancio ai fini dell'imputazione di bilancio.

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

Si precisa che ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dall'art. 55 del decreto legislativo 150/2009⁴, i contenuti dell'intesa sottoscritta rispettano i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

La presente relazione tecnico-finanziaria, unitamente alla relazione illustrativa e alla preintesa cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio Sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 10, comma 6 del CCNL 27 ottobre 2025.

⁴ **Art. 55 decreto legislativo 150/2009**: Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3- quinquies, sesto periodo.

**Risorse Fondi contrattuali
Progettualità specifiche anno 2026**

Il giorno __15/04/2026_ 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)

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

Direttore Sanitario

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

Direttore

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

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

Direttore

UOC Direzione delle Professioni Sanitarie

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

Direttore

UOC Direzione Medica

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

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:**

RSU:

.....(FIRMATO 05/05/2026).....

CISL FP:

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

FIALS:

.....(FIRMATO 21/4/26).....

NURSING UP:

.....(FIRMATO 28/4/26).....

NURSIND:

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

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 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.

COMPARTO SANITÀ

Risorse Fondi contrattuali Progettualità specifiche anno 2026

Padova, __15/04/2026__

| |
|----------------|
| Risorse |
|----------------|

Le parti prendono atto delle risorse residue relative all'anno 2025 dei fondi contrattuali di cui all'art. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2022-2024, comprensive degli incrementi del CCNL citato e delle variazioni recentemente intervenute in merito alle risorse di cui all'art.11 D.L. 35/2019 (c.d. incrementi Decreto Calabria) e all'art. 1 c. 293 L.234/2021 (c.d. incrementi indennità P.S.).

Si specifica che le risorse art. 11 D.L. 35/2019 sono state stimate a chiusura anno 2025 e comunicate da Regione Veneto mezzo mail del 16/3/2026. L'importo 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.

Il residuo del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" ammonta ad € 2.686.894,91 destinato alla remunerazione della premialità correlata alla performance. Mentre, il

residuo stimato del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” ammonta ad € 2.443.154 (*allegato 1*) e le parti concordano di destinarne quota parte a progettualità anno 2026, secondo le modalità di distribuzione esplicitate nei paragrafi che seguono; le restanti risorse residue saranno oggetto di successivo accordo tra le parti.

Premialità correlata alla performance anno 2025

Nel confermare quanto già sottoscritto nelle precedenti intese in merito alla destinazione delle risorse anno 2025 tra premialità e progettualità (25/2/2025 – 13/5/2025 – 22/7/2025 – 27/1/2026), le parti prendono atto delle risorse complessivamente disponibili per il conguaglio della premialità correlata alla performance, pari ad € 4.286.894,91 (€ 2.686.894,91 residuo “Fondo premialità e condizioni di lavoro” anno 2025 e € 1.600.000 quota parte del residuo del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” anno 2024).

Inoltre, le parti convengono di confermare i medesimi criteri di ripartizione stabiliti nelle intese per gli anni precedenti, che richiamano i criteri previsti nel CCI 2005 aziendale, ivi compresa la diversificazione per l'appartenenza alle ex categorie professionali ora confluite nella medesima area.

Le quote di conguaglio verranno erogate in un'unica soluzione a chiusura del ciclo della performance e a seguito dell'approvazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Progettualità 2026

Al fine di dare continuità alle progettualità avviate gli anni precedenti, l'Amministrazione e le OO.SS. condividono di attuare fin da subito le seguenti linee progettuali, destinando un totale di € 1.040.000 derivanti dai residui dei fondi anno 2025, a cui si aggiungono i consueti € 300.000 annuali del fondo premialità dell'anno corrente (c.d. “Fondino Progettualità Direzionale”).

Specificità assistenziali Hub

Data la specificità dell'AOUP quale Azienda Hub di rilievo regionale che si rivolge a pazienti che necessitano di supporto qualificato anche in ambiti di degenza ordinaria e nei servizi diagnostici, le parti concordano di erogare delle quote incentivanti, pari a € 4,00 per ogni giornata di effettiva presenza, al personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari (compreso OTAA e ausiliari specializzati) afferenti ai reparti di seguito indicati o che svolgono specifiche attività nelle sezioni di reparto, come specificato in tabella, quale compenso incentivante a remunerazione dell'impegno richiesto in contesti assistenziali di particolare complessità e ad assorbimento di eventuali diverse forme di remunerazione riconosciute, con le stesse modalità indicate per gli anni precedenti, da ultimo per l'anno 2025 nell'accordo del 25/02/2025, destinando € 500.000.

L'elenco dei servizi anno 2026 è riportato nella tabella seguente.

Servizi con quota incentivante pari a € 4,00/giorno lavorato

| Codice UO | REPARTO | quota giornaliera | Personale coinvolto | Attività | | | |
|-----------|--|--|--|----------|-------------------|---|--------------------------------|
| 501-7009 | CL. MEDICA 3 SEMINTENSIVA | 4,00 € | quota da riconoscere a tutto il personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari afferenti al reparto | | | | |
| 501-4012 | EMATOLOGIA C/O MALATTIE INFETTIVE DEG. | | | | | | |
| 501-8001 | CLINICA DI ONCOEM.PED.SZ. DEGENZE | | | | | | |
| 501-5202 | CHIR.TRAPIANTI RENEePANCREAS-Semintensiv | | | | | | |
| 500-4007 | IMMUNOSTRASUS.AFERESI TERAPEUTICA | | | | | | |
| 501-2808 | CARDIOCHIRURGIA SZ. TRAPIANTI | | | | | | |
| 501-7207 | CHIR.PEDIATRICA TIPO (fino al 8/2) | | | | | | |
| 501-1720 | STROKE UNIT | | | | | | |
| 505-3001 | PIASTRA OSTETRICA - SR COMUNI | | | | | | |
| 582-7180 | AREA DI DEGENZA OSA 2 PIANO CORPO D | | | | | | |
| 501-5702 | FISIOPAT RESPIRATORIA SEMINTENSIVA | | | | | | |
| 501-7904 | OTORINOLARINGOIATRIA PS | | | | | | |
| 501-406 | PNEUMOLOGIA ENDOSCOPIA RESPIRATORIA | | | | | | |
| 583-0010 | AREA DEGENZA 1 PIANO OSPEDALE PEDIATRICO | | | | | | |
| Codice UO | REPARTO | | | | quota giornaliera | Personale coinvolto | Attività |
| 582-7204 | GASTROENTEROLOGIA OSA AMB. ENDOSCOPICO | | | | 4,00 € | quota da riconoscere al solo personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari afferenti al reparto, che svolgono specifiche attività | attività in sale di endoscopia |
| 500-3302 | IST.RADIOLOGIA SETT.DIAGNOSTICO | attività in piastra angiografica | | | | | |
| 500-3800 | NEURORADIOLOGIA | attività in piastra angiografica | | | | | |
| 505-2200 | PIASTRA ENDOSCOPICA GIUSTINIANEO | attività in sale di endoscopia | | | | | |
| 505-2300 | PIASTRA ENDOSCOPICA MONOBLOCCO | attività in sale di endoscopia | | | | | |
| 500-3201 | RADIOLOGIA - SETT.DIAGN. | attività in piastra angiografica/sala operatoria/pronto soccorso | | | | | |
| 582-1502 | RADIOLOGIA OSA ATTIVITA' | attività in piastra angiografica/sala operatoria | | | | | |
| 500-2419 | SR AMB. CHIRURGICO 1 | attività in sala operatoria | | | | | |
| 501-1703 | CLINICA NEUROLOGICA AMBULATORI | attività in sala operatoria e terapia intensiva (tecnici di neurofisiopatologia) | | | | | |
| 505-3101 | PMA - CLINICA GINECOLOGICA E OSTETRICA | attività di sala operatoria | | | | | |

Per le stesse motivazioni sopradescritte è erogata una quota incentivante, pari a € 2,50 per ogni giornata di effettiva presenza, ai lavoratori del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari (compreso OTAA e ausiliari specializzati) afferenti alle aree di degenza contigue alle terapie semi-intensive per assicurare continuità al percorso terapeutico dei pazienti, di seguito individuate, quale compenso incentivante a remunerazione dell'impegno richiesto in contesti assistenziali di particolare complessità e ad assorbimento di eventuali diverse forme di remunerazione in precedenza riconosciute.

Servizi con quota incentivante pari a € 2,50/giorno lavorato

| Codice UO | REPARTO | quota giornaliera | Personale coinvolto | Attività |
|-----------|--|-------------------|--|----------|
| 505-2816 | AREA DEGENZA PNEUMOLOGICA 1 P. POLICLINICO | € 2,50 | quota da riconoscere a tutto il personale del ruolo sanitario e agli operatori socio-sanitari afferenti al reparto | |
| 505-2812 | AREA DI DEGENZA 9 PIANO MONOBLOCCO | | | |
| 501-1001 | CHIR.PLASTICA SZ.DEGENZE | | | |
| 505-2813 | AREA DI DEGENZA 3 PIANO POLICLINICO | | | |
| 501-1708 | CLINICA NEUROLOGICA SZ.DEGENZE | | | |
| 501-2801 | CARDIOCHIRURGIA DEGENZE | | | |
| 501-5105 | CHIRURGIA TRAPIANTI ADDOMINALI | | | |
| 501-7201 | CHIRURGIA PEDIATRICA DEGENZE (fino al 8/2) | | | |
| 505-2803 | Area Degenza-7°p.Policlinico | | | |

Rimane confermato che questo compenso viene erogato altresì al personale operante presso il codice UO 500-2813 Direzione Osped.-Sr.Funebri

L'erogazione delle quote incentivanti avverrà con cadenza mensile dopo due mensilità dal mese di riferimento.

Progettualità aziendale legata al disagio “gettoni emergenza e pacchetti estivi”

Le parti, in analogia agli anni precedenti, data l'oggettiva carenza di personale con particolare riferimento ad alcuni profili dei ruoli sanitario e sociosanitario, condividono di attivare anche per l'anno 2026, la progettualità legata ai c.d. “gettoni emergenza” e “pacchetti estivi”.

Il “gettone emergenza” è riconosciuto per rientri in servizio o per turni aggiuntivi a seguito di assenze improvvise e non programmabili dei dipendenti inseriti nella turnistica, al fine di soddisfare i bisogni della cittadinanza assicurando gli standard assistenziali.

Il “pacchetto estivo” è erogabile nel periodo dal 01/06/2026 al 30/9/2026 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.

Per ogni giornata lavorativa è erogabile una sola quota integrativa, indipendentemente dalla durata del turno aggiuntivo. I turni aggiuntivi 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.

Le quote integrative dei c.d. “pacchetti estivi” e “gettoni emergenza” si confermano le seguenti:

| | 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 | | |

Le parti stabiliscono di stanziare per la presente progettualità € 265.000, come per l'anno 2025, con un attento e costante monitoraggio sul consumo delle risorse, eventualmente integrabili in corso d'anno.

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

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. 64 del CCNL 2022/2024.

Data la finalità (turni aggiuntivi necessari per assicurare l'attività assistenziale e la programmazione del piano ferie estivo) del "pacchetto estivo", le parti richiamano quanto segue in merito all'istituto delle ferie.

La fruizione delle ferie dei dipendenti è regolamentata dall'art.35 del CCNL comparto Sanità 2022-2024.

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, l'Amministrazione procede alla riprogrammazione dell'assetto organizzativo – assistenziale per il periodo estivo (c.d. "piano ferie estivo"), individuando le eventuali Unità Operative interessate da contrazione dei posti letto, trasferimenti o accorpamenti.

In continuità con gli anni precedenti, l'Amministrazione ha illustrato in data odierna alle OO.SS. le linee generali della riprogrammazione delle attività assistenziali relative al periodo estivo 1° Giugno 2026 - 30 settembre 2026, impegnandosi a presentare, in un successivo incontro, il dettaglio della programmazione per area assistenziale.

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.35 comma 12 del CCNL 2022-2024: *"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 lavorativi continuativi di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre [...]".*

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 (di cui almeno 2 consecutive) anche per i dipendenti con orario articolato su 6 giorni. Eventuali criticità nell'attuazione del piano ferie verranno valutate congiuntamente dalle parti che, se necessario, si riconvocheranno nel termine di 48 ore, su richiesta delle OO.SS. o dell'Amministrazione. L'Amministrazione si impegna, inoltre, a dare opportuna informazione sull'andamento del piano ferie al tavolo trattante.

Altra Progettualità legata al disagio – Personale di supporto (Ausiliari Specializzati)

Come per l'anno 2025, ai dipendenti appartenenti all'area del personale di supporto nel profilo di Ausiliario Specializzato che afferiscono a unità operative/servizi particolarmente disagiate quali quelle indicate al comma 2 dell'art. 68 CCNL 2022-2024, è riconosciuta una quota incentivante pari ad € 3,00 per ogni giornata di effettivo servizio. Medesima quota complessiva verrà garantita anche al personale dell'area di supporto-profilo OTAA.

Attività assistenziali specifiche – Assistenza continuativa H24

Anche per l'anno 2026, come per gli anni precedenti, vengono confermate le seguenti progettualità che prevedono il riconoscimento di una quota incentivante, ai lavoratori che prestano orario aggiuntivo, per alcune particolari situazioni che necessitano di assistenza continuativa su prescrizione medico-specialistica, quali:

- assistenza continuativa H24 al paziente pediatrico in carico alla UOC Neuropsichiatria Infantile presso il medesimo reparto o SPDC: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS impegnati nell'attività;
- assistenza continuativa H24 a pazienti psichiatrici ricoverati presso aree di degenza esterne all'SPDC con prescrizione medico specialistica di sorveglianza continua: erogazione € 30,00/ora per le ore eccedenti al turno di lavoro della giornata, non in orario di reperibilità, per infermieri e OSS coinvolti.

Si concorda, inoltre, di fare rientrare in questa progettualità anche l'assistenza garantita all'interno del reparto di medicina protetta dedicato all'accoglienza dei detenuti che necessitano di assistenza per patologie che non possono essere affrontate in ambiente penitenziario.

Le parti concordano di stanziare l'importo di € 50.000 in linea con l'anno precedente. La presente progettualità verrà erogata con cadenza annuale a seguito di rendicontazione e validazione da parte della UOC Direzione Professioni Sanitarie.

Progettualità strategiche aziendali

Le OO.SS. prendono atto che l'Amministrazione darà avvio, anche per l'anno 2026, alla progettualità strategica aziendale che coinvolge il personale tecnico/amministrativo collocato sia nei servizi di supporto sia in ambito sanitario con l'accantonamento di € 350.000, finanziato dal fondo di cui all'art. 64 CCNL 2022-2024 dell'anno corrente secondo l'allegato A dell'accordo del 10/08/2022 e per € 50.000 dalle risorse complessive destinate a progettualità.

Nell'ambito del welfare integrativo (art.89 co.1 lett c), si conferma la progettualità di mobilità sostenibile "carpooling aziendale – anno 2026", avviata a fine 2024, che verrà finanziata con l'importo di € 20.000 stanziati e non totalmente utilizzati negli anni precedenti.

Le parti concordano di definire in un successivo accordo eventuali altre progettualità da realizzarsi nel corso dell'anno 2026, una volta conclusa l'erogazione delle progettualità anno 2025 e rendicontate le ulteriori risorse residue.

PER L'AMMINISTRAZIONE

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

PER LE OO.SS.

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

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

Situazione aggiornata a: liquidazioni di marzo 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) | -€ 12.247.118,02 |
| Impegno di spesa Risorse destinate a DEP (accordo 10/12/2025) | -€ 820.000,00 |
| RESIDUO | € 2.478.645,06 |

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

| | | | | |
|--|------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| FONDO DISPONIBILE (compreso incremento CCNL 2022-24) | € 19.648.456,40 | | | |
| Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 (DGRV n. 101 del 2/9/2025 - Decreto Dir.Gen. Area Sanità e Sociale n.133 del 23/9/2025) | € 3.148.566,00 | | | |
| FONDO DISPONIBILE | € 22.797.022,40 | | | |
| Incremento risorse Legge Regionale n.26 del 29 ottobre 2024 - quote welfare | -€ 1.548.750,00 | | | |
| Quote welfare ruoli PTA (accordo 9/10/25) | -€ 230.300,00 | | | |
| | | <i>ind PS</i> | <i>Progettualità</i> | <i>Risorse L.R. 26/2024</i> |
| 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) | | | € 1.030.234,32 | |
| mobilità sostenibile (€ 20.000 non utilizzati nel 2024) | | | € 20.000,00 | |
| FONDO DISPONIBILE | € 17.743.885,40 | € 1.374.271,00 | € 1.350.234,32 | € 1.599.816,00 |
| SPESO ACCESSORIO (proiezione gennaio - dicembre 2025) | -€ 10.562.324,52 | | | |
| SPESO PREMIALITA' (proiezione gennaio-dicembre 2025) | -€ 4.416.661,87 | | | |
| SALDO | € 2.764.899,01 | | | |
| <i>di cui</i> | | | | |
| Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi) | -€ 78.004,10 | | | |
| RESIDUO | € 2.686.894,91 | | | |

| RISORSE DISPONIBILI | | DESTINAZIONE | |
|---|--|--|------------------------|
| | | IPOTESI CONGUAGLIO CON DIV 2026 | PROGETTUALITA' 2026 |
| Residuo Fondo Incarichi, Progr.Econ. e Ind.Prof. 2025 | 2.478.645,06 | 1.438.645,06 | 1.040.000,00 |
| Residuo Fondo Premialità e Condizioni di lavoro 2026 (Ipotesi uguale al 2025, al netto delle risorse incremento CCNL 27/11/25 art.64 c.3) | 2.309.853,83 | 2.309.853,83 | |
| Progettualità direzionale 2026 | 300.000,00 | | 300.000,00 |
| residuo progettualità anno 2025 (stima da definire a consuntivo) | 99.000,00 | | 99.000,00 |
| Residuo Fondo Incarichi, Progr.Econ. e Ind.Prof. 2026 | <i>solitamente impegnato l'anno successivo</i> | | |
| | | 3.748.498,89 | 1.439.000,00 |



Impegni di spesa con presente accordo:

| | |
|---|---------------------|
| Progettualità "Specificità Assistenziali HUB" 2026 | 500.000,00 |
| Progettualità "Disagio - Gettoni Emergenza e Pacchetti estivi" 2026 | 265.000,00 |
| Progettualità Assistenza H24 | 50.000,00 |
| Progettualità strategica direzionale 2026 - Amministrativi/Tecnici | 350.000,00 |
| totale impegno di spesa | 1.165.000,00 |
| residuo | 274.000,00 |

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: Via Giustiniani 1 - 35128 Padova

Verbale n. 7 del COLLEGIO SINDACALE del 12/05/2026

In data 12/05/2026 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 Presente

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 15/04/2026 con le OOSS Area Comparto " Risorse Fondi Contrattuali - Porgettualità specifiche anno 2026" (vedi file PISA allegato dedicato)
- 2) Relazione al Bilancio di esercizio 2025 (vedi file PISA allegato dedicato)
- 3) Verifica Tesoreria (vedi file PISA allegato dedicato)
- 4) Esame posta pervenuta

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Ente/Collegio AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione Veneto

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 12/05/2026 alle ore 10,00, si è riunito, previa convocazione a mezzo prot. n. 33903 del 08/05/2026 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 "Premialità e condizioni di lavoro" - art.64 CCNL 2022-2024 e fondo "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"- art.63 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. 33903 del 08/05/2026 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 33903 del 08/05/2026 ? 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:

Nell'esamina dell'intesa in seduta è emerso che lo stanziamento delle risorse destinate a ciascuna progettualità è stato definito sulla base di un'analisi aziendale dell'andamento storico delle diverse voci di spesa, prevedendo specifici accantonamenti improntati a criteri di prudenza. Inoltre, nei casi in cui siano previsti pagamenti parziali nel corso dell'anno, viene svolta un'attività di monitoraggio periodico finalizzata a verificare la capienza dello stanziamento disponibile. Qualora, invece, il pagamento sia previsto con cadenza annuale, la relativa copertura viene verificata e assicurata preliminarmente alla liquidazione.

Presenza rilievi no

Segnalazioni all'attenzione di IGF:

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

Nessun file allegato al documento.

FIRME DEI PRESENTI

GIANCARLO SESTINI _____

PAOLA GHIDONI _____

PAOLO CARLONI _____