

**Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

---

Il giorno 10/09/2024 alle ore 11.30, 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) .....

Dirigente Delegato  
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:

.....

FP CGIL:

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

CISL FP:

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

UIL FPL:

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

FIALS:

.....

NURSING UP:

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

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 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.

## COMPARTO SANITÀ

### Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Padova, \_\_\_10/09/2024\_\_\_

In merito a quanto previsto dall'art. 11 del CCNL 2/11/2022 del Comparto Sanità (trattamento economico del personale in distacco sindacale) le parti danno atto che:

- l'art. 7 del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017 e s.m.i prevede che "I dipendenti ed i dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, nelle amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto - nei limiti numerici previsti dagli art. 27 (Ripartizione dei distacchi sindacali nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione del distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) - ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione";
- l'art. 19 del medesimo CCNQ rimanda ai contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali la definizione del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale.

Così come demandato dal CCNQ, l'art. 11 del CCNL 2/11/2022 del Comparto Sanità ha dettagliato, disapplicando l'art. 43 del CCNL del 20/9/2001 integrativo del CCNL 7/4/1999, il trattamento economico del personale in distacco sindacale, che si compone come di seguito indicato:

- a) di stipendio, assegni personali e RIA in godimento, differenziali economici di professionalità, indennità di incarico, indennità di qualificazione professionale, indennità di specificità infermieristica, indennità di tutela del malato e promozione della salute, indennità professionale specifica;
- b) di **un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco**, corrisposte a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e del Fondo premialità e condizioni di lavoro *con esclusione* delle voci di cui alla lettera a) a carico dei fondi, delle indennità per condizioni di lavoro (turno notturno, Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, rischio radiologico), bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, compensi per le ore di straordinario, misure di welfare integrativo, prestazioni aggiuntive e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 102 comma 3 lett. d) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e di cui all'art. 103 comma 5 lett. d) (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Il medesimo articolo, al comma 2, stabilisce che le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) - sopra evidenziate in grassetto - **siano definite in sede di contrattazione integrativa**, con relativo onere a carico dei rispettivi fondi di riferimento.

Il comma 3 prevede che, per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al comma 1, lett. b) corrisposte a carico dei rispettivi fondi di riferimento.

Infine, il comma 4 disciplina il caso di distacco part-time o frazionato, nel quale l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Esaminato il quadro normativo di riferimento, le parti, tenuto conto della diversa indicazione contrattuale correlata alla data di attivazione del distacco (prima o dopo il 31/12/2018, ai sensi dell'art. 11, comma 3) e della necessità che l'elemento di garanzia

sia riproporzionato a seconda che il distacco sia totale o parziale (art. 11, comma 4) concordano che l'elemento di garanzia previsto dal contratto sia definito come di seguito indicato:

1) Per i distacchi sindacali attivati dal 1° gennaio 2019:

- pari al 90% delle voci previste dall'art. 11, comma 1, lett. b) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, conseguite dall'interessato *nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco*, nel caso in cui il personale in distacco sindacale non effettui alcuna prestazione lavorativa presso l'Azienda (distacco sindacale al 100%);
- nel caso di distacco sindacale part - time o frazionato, il valore percentuale dell'elemento di garanzia (90%) sarà riproporzionato in base alla percentuale di distacco sindacale.

2) Per i distacchi sindacali attivati fino al 31/12/2018

- pari al 90% del *valore medio nel medesimo profilo professionale del distaccato nell'anno 2018* delle voci retributive di cui all'art. 11, comma 1 lett. b) nel caso in cui il distaccato non effettui alcuna prestazione lavorativa presso l'azienda (distacco sindacale al 100%).
- nel caso di distacco sindacale part - time o frazionato il valore percentuale dell'elemento di garanzia (90%) sarà riproporzionato in base alla percentuale di distacco sindacale.

Le parti concordano che, in ogni caso, l'Elemento di Garanzia attribuito al personale in distacco ante 2019 non potrà essere inferiore a quanto attribuibile utilizzando gli elementi della retribuzione di cui al comma 1 lettera b) dell'ultima busta paga antecedente il distacco sindacale.

Le parti concordano, inoltre, che:

- il presente accordo decorra dal 1° gennaio 2023, alla luce del chiarimento ARAN del 24/6/2024;
- l'erogazione avvenga in un'unica soluzione, indicativamente nel mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza, comunque

contestualmente all'erogazione della premialità correlata alla performance organizzativa ed individuale dell'anno di riferimento;

- gli oneri economici siano a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 2/11/2022).

PER L'AMMINISTRAZIONE

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

PER LE OO.SS.

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