



REGIONE DEL VENETO

**Azienda
Ospedale
Università
Padova**

Tit. II Cl. 2 Fasc. 1 Anno 2024

Alla c.a.
Collegio Sindacale

Alla c.a. Direttore
UOC Contabilità e Bilancio
Dott.ssa Barbara Gerunda

e, p.c. Direttore Amministrativo
Dott. Fabio Perina

LORO SEDI

Oggetto: preintesa sottoscritta in data 10/09/2024 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 10/09/2024 "Trattamento economico del personale in distacco sindacale".

Distinti saluti.

Il Dirigente Delegato
Dott.ssa Michela Zanella
(firmato 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 Sostituto Responsabile: 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 10/09/2024
PERSONALE COMPARTO SANITÀ**

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

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>	10/09/2024
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Dal 01/01/2023
<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- Sostituto Responsabile 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">- FP CGIL- CISL FP- UIL FPL- NURSING UP- NURSIND
<i>Soggetti destinatari</i>	Il personale del Comparto Sanità in distacco sindacale
<i>Materie trattate</i>	Trattamento economico del personale in distacco sindacale

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 16/02/2016, 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.

Tutte le relazioni e i piani di seguito menzionati sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet aziendale. Da ultimo, il Piano della Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riferiti al triennio 2024-2026 sono contenuti nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (c.d. PIAO) adottato con DDG n. 177 del 31/01/2024. L'ultima Relazione della Performance pubblicata è quella relativa all'anno 2023, adottata con Delibera del Direttore Generale n. 1240 del 25/06/2024, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art.14 c.6 del D.Lgs n.150/2009.

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELLA PREINTESA

Con l'accordo oggetto della presente relazione (allegato n.1) le parti hanno concordato la misura percentuale dell'elemento retributivo previsto per il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2019-2021.

In particolare, le parti hanno preso atto di quanto disposto dall'art. 7 del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017 e s.m.i.; dell'art. 32 (Ripartizione del distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) nonché dell'art. 19 che rimanda ai contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali la definizione del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale.

Il CCNL 2/11/2022 del Comparto Sanità all'art. 11 al comma 1, disapplicando l'art. 43 del CCNL del 20/9/2001 integrativo del CCNL 7/4/1999, dettaglia 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).

Lo stesso articolo, al comma 2, stabilisce che le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) siano definite in sede di contrattazione integrativa. Il comma 3 prevede e 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.

Visto il quadro normativo di riferimento, le parti hanno concordato 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 hanno stabilito 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.

Alla luce del chiarimento ARAN del 24/6/2024, le parti hanno concordato di far decorrere il presente accordo dal 1° gennaio 2023. L'erogazione di questo trattamento economico, verrà effettuata 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 sono a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 2/11/2022).

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 2019-2021 - 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. 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

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 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.

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.

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/Servizi);
- 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.

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 comunemente 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).

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

Dal 2023 nascono i nuovi fondi, secondo i dettami contrattuali del CCNL 2019-2021 agli art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Di seguito è esplicitata la destinazione dei due nuovi fondi ai sensi del comma 6 dell'art.102 e del comma 9 dell'art.103 del CCNL vigente.

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);
- 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.

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. 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.

Si riportano di seguito i riepiloghi delle varie voci che costituiscono i fondi contrattuali.

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI ART.102 CCNL 2019-2021		
	2023	2024
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
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
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
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
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
TOTALE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	13.461.198,07	13.461.198,07
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]	52.829,40	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
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (risorse art.11 c.1 D.L. 35/2019) - chiusura anno 2023 (nota RV 23424 del 29/3/2024) Art. 103 c.5 d) CCNL 2019-2021	985.081,30	985.081,30
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
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)	- 52.829,40	- 92.412,84
TOTALE VALORE FONDO ART.102 CCNL 2019-2021	€ 15.447.006,32	€ 15.447.006,32
<i>di cui Risorse destinate agli incarichi di funzione di cui all'art.24 e seg. (accordo aziendale 6/9/2023)</i>	€ 2.200.000,00	€ 2.200.000,00

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO ART.103 CCNL 2019-2021		
	2023	2024
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
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
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	-	-
TOTALE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	16.310.412,79	16.310.412,79
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) - (nota RV 23424 del 29/3/2024) Art. 103 c.5 d) CCNL 2019-2021	1.177.900,67	1.177.900,67
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
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	31.141,87	20.777,67
Incremento ai sensi art. 1 c.604 Legge 234 del 30/12/21 (Legge Bilancio 2022) (massimo € 68,41 pricipite teste 31/12/2018) Art. 103 c.7 CCNL 2019-2021 - importo comunicato da Regione Veneto	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 Art. 103 c.8 CCNL 2019-2021	823.820,18	823.820,18
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 <i>definito nell'accordo sindacale sottoscritto in data 06/09/2023</i>	- 300.000,00	- 300.000,00
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)	- 31.141,87	- 20.777,67
TOTALE VALORE FONDO ART.103 CCNL 2019-2021	€ 18.879.445,71	€ 18.879.445,71
Congelamento tabellare e fasce per riqualifica ai sensi artt. 18-19 CCNL 2002/2005 Aggiornamento cessazioni 2022 Art.81 c.6 CCNL 2016/2018	- 235.680,46	- 212.623,58
TOTALE VALORE FONDO ART.103 CCNL 2019-2021	€ 18.643.765,25	€ 18.666.822,14
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)	- 121.024,95	- 121.024,95

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

In Azienda Ospedale Università Padova sono presenti, nel 2023, quattro dipendenti in distacco sindacale (due in categoria C, uno in categoria Bs, uno in categoria D), di cui due attivati prima del 01/01/2019 rientranti nel punto 2 del calcolo dell'elemento di garanzia della retribuzione (valore medio anno 2018) ed altri due attivati nel 2019 rientranti nel punto 1 che prevede di fare riferimento all'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, ovvero nel caso di specie sempre l'anno 2018.

Il trattamento economico spettante di cui all'art.11 c.1:

- lett. a) è stato mensilmente erogato;
- lett. b), visti i cedolini retributivi degli interessati, si circoscrive alla sola retribuzione di premialità, la quale per l'anno 2023 è già stata erogata in parte per stati di avanzamento e il cui conguaglio è previsto con le prossime mensilità.

Vista la quota media della premialità dell'anno 2018, si stima che il presente accordo trovi copertura nei fondi contrattuali, in particolare nella quota destinata a premialità dell'anno 2023, non ancora erogata.

Quote medie premialità anno 2018
Valore aziendale pubblicato in trasparenza

	Quota mensile (valore annuale)	Quota media a conguaglio *	Media complessiva produttività annuale
Cat.A	€ 615,84	€ 500,00	€ 1.115,84
Cat.B	€ 715,56	€ 562,00	€ 1.277,56
Cat.Bs	€ 760,92	€ 592,00	€ 1.352,92
Cat.C	€ 905,88	€ 709,00	€ 1.614,88
Cat.D	€ 1.032,60	€ 806,00	€ 1.838,60
Cat.Ds	€ 1.150,32	€ 897,00	€ 2.047,32

Stima spesa per i 4 dipendenti in distacco

90% premialità anno 2018	€ 5.779,15
quota già erogata anno 2023	€ 3.605,28
stima quota da erogare complessivamente a conguaglio 2023	€ 2.173,87

AZIENDA OSPEDALE - UNIVERSITA' PADOVA
FONDI AZIENDALI CONTRATTUALI
REVISIONE CON APPLICAZIONE CCNL 2019/2021
ANNO 2023
AREA COMPARTO

Situazione aggiornata a: liquidazioni di AGOSTO 2024

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

FONDO DISPONIBILE	€ 15.447.006,32
impegno DEP accordo del 06/09/2023	-€ 600.000,00
SPESO (gennaio - dicembre 2023)	-€ 12.492.578,68
RESIDUO	€ 2.354.427,64

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

FONDO DISPONIBILE	€ 18.643.765,25		
		<i>ind PS</i>	<i>Progettualità</i>
Risorse residue 2022 accantonate per progettualità specificata HUB 2023 (accordo oo.ss. 20/03/2023)			€ 500.000,00
Risorse residue 2022 accantonate per progettualità Gettoni I semestre 2023 accordo(oo.ss. (20/03/2023)			€ 60.000,00
accantonamento progettualità Pacchetti Estivi & Gettoni Emergenza 2023 (accordo oo.ss. 30/05/2023)			€ 250.000,00
Risorse residue 2021-22 accantonate per progettualità 2023 (accordo oo.ss. 14/11/23)			€ 1.747.610,76
Accantonamento Progettualità Direzionale anno 2023 (accordo 10/8/2022)	-€ 300.000,00		€ 300.000,00
speso indennita' PS ipotizzato uguale alle risorse	-€ 823.820,18	€ 823.820,18	
FONDO DISPONIBILE	€ 17.519.945,07	€ 823.820,18	€ 2.857.610,76
SPESO ACCESSORIO (gennaio-dicembre 2023)	-€ 10.509.335,81		
SPESO PREMIALITA' (gennaio-dicembre 2023)	-€ 4.463.692,71		
SPESO (gennaio-dicembre 2023)	-€ 391.872,55		<i>da definire a consuntivo</i>
SALDO	€ 2.546.916,55	€ 431.947,63	€ 2.857.610,76
<i>di cui</i>			
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71 L.133/2008 (complessivo fondi)	-€ 121.024,95		

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 2 novembre 2022.

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.

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)

Ente/Collegio: AZIENDA OSPEDALE-UNIVERSITA PADOVA

Regione: Veneto

Sede: via Giustiniani 1 - 35138 Padova

Verbale n. 2 del COLLEGIO SINDACALE del 09/10/2024

In data 09/10/2024 alle ore 9,15 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 online

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

DANIELE MERONI

Presente online

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

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

- 1) Redazione della relazione PISA sulla preintesa sottoscritta con le OO.SS. Area Comparto Sanità in data 10/09/2024; "trattamento economico del personale in distacco sindacale" (vedi file PISA allegato dedicato);
- 2) Redazione della relazione PISA sulla preintesa sottoscritta con le OO.SS. Area Comparto Sanità in data 24/09/2024 "integrazione progettualità 2024" (vedi file PISA allegato dedicato);
- 3) Redazione della relazione PISA "Verifica pagamento debiti commerciali" (vedi file PISA allegato dedicato);
- 4) Sottoscrizione debiti commerciali al 30/06/2024;
- 5) Esame deliberazioni del Direttore Generale;
- 6) Esame decreti;
- 7) Esame posta pervenuta.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 09/10/2024 alle ore 9:00, si è riunito, previa convocazione a mezzo prot. 63222 del 20/09/2024 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 Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di cui all'art. 102 del CCNL 2019-2021

Risorse Fondo Premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 del CCNL 2019-2021

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. 63222 del 20/09/2024 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. prot. 63222 del 20/09/2024 ? 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 _____