

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Ipotesi di Accordo
Dirigenza Area Sanità
25 Novembre 2025
Criteri di distribuzione – Incremento Fondi DGRV 1010 DEL 2.9.2025
Fondo Retribuzione di Risultato e Fondo Condizioni di Lavoro

Data di sottoscrizione		25 Novembre 2025
Anno di riferimento di costituzione del fondo		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		OO.SS. Dirigenza dell'Area Sanità Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
Soggetti destinatari		Dirigenza dell'Area Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri di distribuzione – Incremento fondi DGRV 1010 del 2.9.2025 – Fondo Retribuzione di Risultato e Fondo Retribuzione Condizioni di lavoro
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 118 del 29.01.2025 è stato adottato il "Piano della Performance 2025-2027 ed il Documento di Direttive 2025 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2025-2027</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2022-2024)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 è contenuto nel PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025. • E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009? <p>Si, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione</p>



		<p>di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance 2024-2026 è contenuta all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024.</p> <p>Con DDG 796 del 30.06.2025 è stata adottata la Relazione sulla Performance anno 2024 e trasmessa all'OIV Con DDG 1079 del 27.08.2025 è stata adottata l'integrazione alla Relazione sulla Performance anno 2024</p> <p>Il Piano della Performance 2025-2027 è contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025.</p>
--	--	--

Illustrazione dell'articolato del contratto

La Regione Veneto, in attuazione del Patto per la Salute 2019-2021, con L.R. 29 ottobre 2024, n. 26 avente ad oggetto *“Disposizioni per l'incremento dei fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale”*, ha adottato precise disposizioni finalizzate alla valorizzazione del personale dei profili dei ruoli sanitario e sociosanitario del Comparto Sanità e della Dirigenza dell'Area Sanità. La L.R. ha previsto lo stanziamento delle risorse per il triennio 2024-2026, rese disponibili alle Aziende negli anni 2025-2027, in ragione dei relativi tempi procedurali di assegnazione.

- a) La Regione Veneto ha, quindi, avviato il Confronto ex art. 7 CCNL 23.1.2024 con le Organizzazioni Sindacali per la ripartizione delle risorse tra le due aree contrattuali interessate (Comparto Sanità e Dirigenza Area Sanità), sottoscrivendo in data 28 luglio 2025 il verbale che prevede:
- b) una quota pari ad € 350 pro-capite per l'attivazione di una misura di welfare integrativo, ovvero un beneficio benefici di natura assistenziale e sociale nella forma di buoni acquisto esenti da imposte e contributi, a favore dei dipendenti delle Aziende ed Enti del SSR negli anni 2025 – 2026 – 2027.
- c) Il riparto delle restanti risorse tra il Comparto Sanità e la Dirigenza Area Sanità, ed il rinvio ai tavoli di confronto, distinti tra le due aree contrattuali, per la definizione dei criteri di distribuzione e degli indirizzi destinati alla contrattazione integrativa aziendale.

Relativamente all'Area Sanità, in data 27 agosto 2025 è stato sottoscritto il Verbale di Confronto regionale ex art. 7 CCNL 23.1.2024 con il quale, oltre alla quota welfare integrativo, si definisce la ripartizione delle restanti risorse in forma perequativa sulla base di un indicatore di disagio territoriale, al fine di incentivare il personale che opera nelle aree più disagiate, e nei contesti lavorativi maggiormente complessi come, ad esempio, i servizi organizzati su turni nelle 24 ore.

In tale contesto, sono state individuate le seguenti priorità:

- Valorizzazione economica dell'indennità di pronta disponibilità, particolarmente in situazioni disagiate anche in relazione all'ipotesi di chiamata in servizio;
- Valorizzazione dell'indennità di turno, particolarmente in contesti di turni H24 dove la turnazione notturna costituisce una componente strutturale del servizio;



- Valorizzazione del turno festivo;
- Sostegno alla copertura dei servizi in ulteriori contesti disagiati da individuare a livello aziendale, comunque senza richiesta di orario aggiuntivo;
- Valorizzazione dell'attività di tutoraggio svolta nelle unità operative.

Con DGRV n. 1010 del 2 settembre 2025 la Regione Veneto ha autorizzato l'incremento dei fondi contrattuali ed approvata la ripartizione delle risorse regionali, recependo anche i contenuti dei verbali di Confronto regionale delle due aree contrattuali.

Gli importi oggetto di incremento dei fondi contrattuali per ciascuna annualità sono determinati in via definitiva in funzione del personale effettivamente in servizio al 1° settembre per l'erogazione della misura di welfare integrativo.

Con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n.133 del 23 settembre 2025, è avvenuta l'assegnazione definitiva per l'anno 2025. Per la Dirigenza Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana le risorse ammontano a:

Welfare Anno 2025 n. 568 dipendenti area Sanità in servizio al 1/9/2025	Incremento fondi contrattuali Area Sanità Anno 2025 (oltre oneri riflessi e IRAP)
198.800,00	€ 694.100,00

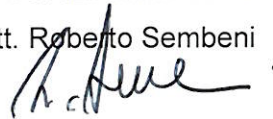
Con la Presente Ipotesi di Accordo le parti hanno concordato:

- Di prendere atto della misura di Welfare per l'anno 2025, nella misura fissa di € 350,00 per ciascun dipendente, verrà riconosciuta sotto forma di buoni acquisto, per il tramite dell'Ente regionale, che saranno resi disponibili al personale dipendente usufruibili tramite apposita piattaforma predisposta dalla Regione Veneto. L'Amministrazione provvederà ad informare i dipendenti sull'attivazione della piattaforma.
- Di condividere i criteri di valorizzazione del personale che opera in contesti disagiati e di destinare, per l'anno 2025, le risorse relative all'incremento dei fondi contrattuali

Rovigo, 9.12.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Roberto Sembeni



M. M. M. C. 41

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001

La presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare n. 25 del 19.07.2012 riferita alle seguenti Ipotesi di Accordo:

- Ipotesi di Accordo del 25 Novembre 2025 "Criteri di distribuzione Incremento fondi DGRV 1010 del 2.9.2025 Fondo Retribuzione di Risultato e Fondo Condizioni di Lavoro"

Con la Legge Regionale 26 del 29.10.2024 ad oggetto. "Disposizioni per l'incremento dei Fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale" la Regione Veneto ha adottato specifiche disposizioni finalizzate alla valorizzazione del personale dei profili dei ruoli sanitario e socio-sanitario del Comparto Sanità e della Dirigenza dell'Area Sanità.

Con DGRV n. 1010 del 2 settembre 2025, a seguito della sottoscrizione di verbali di confronto con le organizzazioni sindacali regionali rappresentative del Comparto Sanità e dell'Area Sanità, le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale sono state autorizzate ad incrementare i fondi contrattuali a seguito della ripartizione delle risorse regionali di cui alla L.R. 26/2024.

Con Decreto del Direttore Generale Area Sanità e Sociale della Regione Veneto n. 133 del 23.09.2025, le risorse destinate al personale dell'Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 sono complessivamente € 892.900,00 e precisamente:

- **€ 198.800,00 per la misura del Welfare integrativo**
 - **€ 694.100,00 per l'incremento dei: "Fondo Retribuzione di Risultato" e "Fondo Condizioni di Lavoro"**
- i valori sono riportati al netto di oneri riflessi ed irap

III.1 - Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Si rinvia allo schema di costituzione dei fondi provvisori anno 2025 - DDG n.585 del 14.05.2025 Certificati dal Collegio Sindacale in data 24.06.2025

Anno 2025 – valori provvisori

- Fondo per la Retribuzione degli Incarichi (art. 72 del CCNL 23.01.2024) € 11.802.870,43 incrementato di € 626.826,21 con Accordo del 16.07.2025 (Certificato in data 16.07.2025) per un importo complessivo di € 12.429.696,64
- Fondo per la Retribuzione di Risultato (art. 74 del CCNL 23.01.2024) € 2.307.089,25 decurtato di € 626.826,21 con Accordo del 16.07.2025 (Certificato in data 16.07.2025) per un importo complessivo di € 1.680.263,04
- Fondo retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 75 del CCNL 23.01.2024) € 2.687.681,42

I fondi contrattuali di cui alla DDG n. 585 del 14.5.2025 sono stati determinati tenuto conto di quanto previsto:

- dall'Art. dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25.5.2017 n. 75: “...a decorrere dall'1.1.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 30.03.2021 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...”
- dall'art. 11, comma 1, del Decreto Legge 30.04.2019, n. 35 convertito nella Legge 25.06.2019, n. 60 e s.m.i. (conversione in Legge del “Decreto Calabria”) in conseguenza di nuove assunzioni di personale che accede ai fondi per la contrattazione integrativa, il relativo limite, “definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018”;

così come esplicitamente indicato nelle tabelle allegate alla deliberazione

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2025

Sezione I-II-III- IV –V - VI Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con Decreto del Direttore Generale Area Sanità e Sociale della Regione Veneto n. 133 del 23.09.2025, le risorse destinate ad incremento dei Fondi contrattuali anno 2025 della Dirigenza Area Sanità sono pari ad € 694.100,00 per l'incremento dei: “Fondo Retribuzione di Risultato” e “Fondo Condizioni di Lavoro”

Con l'Ipotesi di Accordo del 25 Novembre 2025, le risorse vengono destinate come di seguito (vedi allegato all'accordo):

- 1) Incremento del valore orario di Pronta Disponibilità – art. 30 del CCNL 23.01.2024 dal valore di € 5,00/h di cui all'Intesa del 12.06.2025 al valore di € 7,10/h:

Valore Indennità PD in godimento Intesa del 12.06.2025	Incremento valore Indennità PD	Stima n. ore PD anno 2025 (calcolato sul valore storico anni precedenti)	Stima Costo
€ 5,00 / h	€ 2.10/h	n. 198.524,67	€ 416.901,80

- 2) Incremento del compenso del lavoro straordinario in Pronta Disponibilità

- al valore di € 42,00 qualora venga svolta in giornata festiva
- al valore di € 47,00 qualora venga svolta in notturna-festiva

Valore orario in godimento	Incremento valore orario chiamata in PD (straordinario)	Stima n. ore PD anno 2025 (calcolato sul valore storico anni precedenti)	Stima Costo
€ 32,33 /h straord festivo	€ 9,67/h	n. 1288,32	€ 12.458,00
€ 37,14 /h str nott/festivo	€ 9,86/h	n. 130,12	€ 1.282,96
Possibile incremento di ulteriori chiamate		Possibile incremento di ulteriori chiamate	€ 8.000,00

- 3) Incremento del compenso per attività di Guardia notturna e/o festiva – art. 29 del CCNL 23.01.2024 al valore di € 132,00 per ogni turno di guardia:

- o al valore di € 132,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo
- o al valore di € 132,00 per ogni turno nei servizi di Pronto Soccorso

Valore turno guardia in godimento	Incremento valore turno di guardia	Stima n. turni anno 2025 (calcolato sul valore storico anni precedenti)	Stima Costo
€ 100,00 a turno	€ 32,00/turno	n. 5.900,17	€ 188.805,33
€ 120,00 a turno serv P.S.	€ 12,00/turno	n. 1.009,28	€ 12.111,33

- 4) Riconoscimento quota di disagio per i dirigenti che svolgono attività su più sedi € 54.540,57 secondo i seguenti criteri:
- Verifica timbrature da parte degli uffici
 - Attestazione da parte dei Dirigenti Responsabili
 - La giornata è considerata solo se c'è la presenza di almeno 2 timbrature generale in sede diversa
 - Le uscite sono considerate "disagio fuori sede" se presenti almeno 3 giorni al mese

Totale Risorse € 694.100,00

III.3 - Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Con la Presente Ipotesi di Accordo, le risorse di cui alla DDR 133/2025 complessive di € 694.100,00 vanno ad incrementare i Fondi della Dirigenza Area Sanità per attività di "disagio" anno 2025 come di seguito:

- Fondo Retribuzione Condizioni di Lavoro	€ 639.559,40
- Fondo Retribuzione di Risultato	€ 54.540,57

Totale Risorse di cui alla DDR 133/2025	€ 694.100,00

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi. I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra Bilancio Sanitario, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto e del Bilancio Sociale rispetto alle assegnazioni da parte dei Comuni per lo svolgimento delle attività sociali.

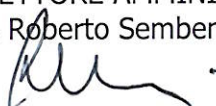
I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS.

I Fondi contrattuali anno 2025 sono stati previsti nel bilancio 2025 nel Costo del Personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato dei ruoli della Dirigenza Medico-Veterinaria e della Dirigenza Area Sanità non Medica

Rovigo, 9.12.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
- Dott. Roberto Sembeni -



*Manica
Costa*

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. della Dirigenza
AREA SANITÀ
23.01.2024
Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOSTESI DI ACCORDO

Criteri di distribuzione
Incremento fondi DGRV 1010 del 2.9.2025
Fondo Retribuzione di Risultato
Fondo retribuzione condizioni di lavoro

25 novembre 2025

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data _____
nella quale il Collegio Sindacale ha comunicato l'avvenuta certificazione a seguito di verifica
della compatibilità economico-finanziaria e normativa del presente accordo con le vigenti norme
di legge e di Contratto.

**CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE**

CONTRATTAZIONE
Art. 9 co. 5 lett. a) CCNL 23.1.2024
DGRV n. 1010 del 2.9.2025

Il giorno **25 novembre 2025**, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, e la Delegazione di Parte Sindacale ex art. 7 comma 3 del CCNL dei dirigenti dell'Area Sanità, sottoscritto il 23.01.2024, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, si sono incontrate per trattare la seguente materia (art. 9, co. 5, lett. a):

Criteri di distribuzione delle risorse
Incremento fondi con DRGV n. 1010 del 2.9.2025
Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.1.2024)
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 CCNL 23.1.2024)

Premesso che

In attuazione del Patto per la Salute 2019-2021, con L.R. 29 ottobre 2024, n. 26 avente ad oggetto "*Disposizioni per l'incremento dei fondi contrattuali delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale*", la Regione Veneto ha adottato precise disposizioni finalizzate alla valorizzazione del personale dei profili dei ruoli sanitario e sociosanitario del Comparto Sanità e della Dirigenza dell'Area Sanità. La L.R. ha previsto lo stanziamento delle risorse per il triennio 2024-2026, rese disponibili alle Aziende negli anni 2025-2027, in ragione dei relativi tempi procedurali di assegnazione.

- a) La Regione Veneto ha, quindi, avviato il Confronto ex art. 7 CCNL 23.1.2024 con le Organizzazioni Sindacali per la ripartizione delle risorse tra le due aree contrattuali interessate (Comparto Sanità e Dirigenza Area Sanità), sottoscrivendo in data 28 luglio 2025 il verbale che prevede:
- b) una quota pari ad € 350 pro-capite per l'attivazione di una misura di welfare integrativo, ovvero un beneficio benefici di natura assistenziale e sociale nella forma di buoni acquisto esenti da imposte e contributi, a favore dei dipendenti delle Aziende ed Enti del SSR negli anni 2025 – 2026 – 2027.
- c) Il riparto delle restanti risorse tra il Comparto Sanità e la Dirigenza Area Sanità, ed il rinvio ai tavoli di confronto, distinti tra le due aree contrattuali, per la definizione dei criteri di distribuzione e degli indirizzi destinati alla contrattazione integrativa aziendale.

Relativamente all'Area Sanità, in data 27 agosto 2025 è stato sottoscritto il Verbale di Confronto regionale ex art. 7 CCNL 23.1.2024 con il quale, oltre alla quota welfare integrativo come sopra indicato, si definisce la ripartizione delle restanti risorse in forma perequativa sulla base di un indicatore di disagio territoriale, al fine di incentivare il personale che opera nelle aree più disagiate, e nei contesti lavorativi maggiormente complessi come, ad esempio, i servizi organizzati su turni nelle 24 ore.

In tale contesto, sono state individuate le seguenti priorità:

- Valorizzazione economica dell'indennità di pronta disponibilità, particolarmente in situazioni disagiate anche in relazione all'ipotesi di chiamata in servizio;
- Valorizzazione dell'indennità di turno, particolarmente in contesti di turni H24 dove la turnazione notturna costituisce una componente strutturale del servizio;



- Valorizzazione del turno festivo;
- Sostegno alla copertura dei servizi in ulteriori contesti disagiati da individuare a livello aziendale, comunque senza richiesta di orario aggiuntivo;
- Valorizzazione dell'attività di tutoraggio svolta nelle unità operative.

Con DGRV n. 1010 del 2 settembre 2025 la Regione Veneto ha autorizzato l'incremento dei fondi contrattuali ed approvata la ripartizione delle risorse regionali, recependo anche i contenuti dei verbali di Confronto regionale delle due aree contrattuali.

Gli importi oggetto di incremento dei fondi contrattuali per ciascuna annualità sono determinati in via definitiva in funzione del personale effettivamente in servizio al 1° settembre di ciascun anno per l'erogazione della misura di welfare integrativo.

Con Decreto del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale n.133 del 23 settembre 2025, è avvenuta l'assegnazione definitiva per l'anno 2025. Per la Dirigenza Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana le risorse ammontano a:

Welfare Anno 2025 su n. 568 dipendenti in servizio al 1/9/2025	Incremento fondi contrattuali Anno 2025 (oltre oneri riflessi e IRAP)
198.800,00	€ 694.100,00

Tutto ciò premesso, le Parti concordano:

- Di prendere atto della misura di Welfare per l'anno 2025, nella misura fissa di € 350,00 per ciascun dipendente, verrà riconosciuta sotto forma di buoni acquisto, per il tramite dell'Ente regionale, che saranno resi disponibili al personale dipendente usufruibili tramite apposita piattaforma predisposta dalla Regione Veneto. L'Amministrazione provvederà ad informare i dipendenti sull'attivazione della piattaforma.
- Di condividere i criteri di valorizzazione del personale che opera in contesti disagiati e di destinare, **per l'anno 2025**, le risorse relative all'incremento dei fondi contrattuali come indicato nel documento allegato quale parte integrante e sostanziale.
- di istituire, entro il mese di gennaio 2026, un tavolo tecnico paritetico con la partecipazione di una rappresentanza aziendale ed una rappresentanza delle OO.SS. firmatarie del CCNL in n. tre componenti ciascuna, finalizzato alla definizione dei criteri di riparto per l'anno 2026 delle risorse di cui alla L.R. 26/2024.

Il tavolo tecnico opererà al fine di predisporre **oggettivi indicatori di disagio** sulla base dell'analisi congiunta dei dati integrali relativi a turni, pronta disponibilità, attività notturna/festiva, accessi in sedi periferiche, organici e carichi assistenziali, attività di tutoraggio. Tali indicatori saranno propedeutici ma non esclusivi al riparto delle risorse per gli anni 2026 e 2027. Si prenderanno in considerazione anche eventuali, ulteriori, indicatori regionali.

Le Parti si impegnano ad avviare i lavori del tavolo entro il 31 gennaio 2026 per la definizione dell'accordo per le annualità successive.

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27

ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

ALLEGATO: Tabella di riparto

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE DATORIALE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	ANAAO ASSOMED	Dott. Nicoletta Santipolo
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni (Presidente)	Fed. CIMO- FESMED	Dott. Gabriele Braggion
Direttore Sanitario Dott.ssa Carla Destro	FASSID	Dott. Giorgio Nichetti
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	A.A.R.O.I. EMAC	Dott. Piero Di Pasquale
Direttore Funzione Ospedaliera Dott. Cristina Contessa	FP CGIL	Dott. Pasquale Brenga
Direttore Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	FVM	Dott. Michele Zaghi
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Lucio Andreotti	FEDERAZIONE CISL MEDICI	Dott. Tiziano Rossin
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Monica Cattelan	UIL FPL	Dott. Antonio Tocchio



Contratto Collettivo Integrativo aziendale

Criteri di distribuzione



Incremento fondi DGRV 1010 del 2.9.2025

Fondo Retribuzione di Risultato

Fondo retribuzione condizioni di lavoro

VALORIZZAZIONE VOCI STIPENDIALI Risorse disponibili 694.100,00

ANNO 2025	CODICE VOCE	INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA' - COD 5900	QUANTITA' TURNI	N. ORE	PROIEZIONE ANNUA	valore ora attuale	valore ora con Incremento	EURO/ORA - INCREMENTO/ORA	INCREMENTI	TOTALE BUDGET
	5900	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre	16.543,72	198.524,67	€ 991.363,33	€ 2,23	€ 5,00	7,1	2,1	416.901,80
	6300	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	6400	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	6300	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	6400	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	5501	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	5541	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	5501	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	5541	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	5505	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								
	5505	attività effettuata fino al 30/9/2025 più proiezione annua IV trimestre								

- DISAGIO DIRIGENTI CHE SVOLGONO ATTIVITA' SU PIU' SEDI (Valorizzazioni numero di uscite)
- CRITERI:
- 1) Verifica timbrature da parte degli Uffici;
 - 2) Attestazione da parte dei Dirigenti Responsabili (Direttore DPT/UDC/UDSD/...) a conferma sede di assegnazione;
 - 3) La giornata è considerata solo se è la presenza di almeno 2 timbrature generate in sede diversa;
 - 4) Le uscite sono considerate "disagio fuori sede" se presenti almeno 3 giornate nel mese

694.100,00

