

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	Ipotesi di Accordo del 16 Dicembre 2025 – Criteri di distribuzione Incremento Fondi DGRV 1010 del 2.9.2025 – Fondo Premialità e condizioni di lavoro
	Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'1.1.2025
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del personale del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo premialità e condizioni di lavoro incremento in riferimento alla DGRV 1010 del 2.9.2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È 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>È 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)? a) Sì, 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</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? b) Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione 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 contenuto all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024. Il ciclo della Performance 2024 si concluderà entro il mese di settembre 2025.</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>
--	---	---

Modulo 2 –

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

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 al personale sanitario e sociosanitario del Comparto, in data 27 agosto 2025 è stato sottoscritto il Verbale di Confronto regionale ex art. 7 CCNL in vigore, 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, da valutarsi in contesti organizzativi e modalità aziendali:

1. Valorizzazione economica del personale impegnato nei turni disagiati:
 - Indennità di pronta disponibilità
 - Indennità di turno
2. Estensione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi particolarmente complesse (già art. 107, ora art. 68 CCNL 27.10.2025), con particolare riguardo al Medicina Interna, Geriatria, Salute Mentale.
3. Sostegno alla copertura di servizi con risorse dedicate a specifiche progettualità in contesti disagiati.

Con DGRV n. 1010 del 2 settembre 2025 la Regione Veneto ha autorizzato l'incremento dei fondi contrattuali ed approvato 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 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 il Comparto Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana le risorse ammontano a:

Welfare Anno 2025 su n. 2380 dipendenti in servizio al 1/9/2025	Incremento fondi contrattuali Anno 2025 (oltre oneri riflessi e IRAP)
Euro 833.000,00	Euro 451.070,00

Con la Presente Ipotesi di Accordo le parti hanno concordato

- a) 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 provvede ad informare i dipendenti sull'attivazione della piattaforma.
- b) 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 del fondo Premialità e Condizioni di lavoro – art. 103 CCNL 2.11.2022 – Area del Comparto.

Rovigo, 17.12.2025

Il Direttore Amministrativo
F.to Roberto Sembeni

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 16.12.2025 "Criteri di distribuzione Incremento fondi DGRV 1010 del 2.9.2025 Fondo Premialità e 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.

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 del Comparto Sanità dell'Azienda Ulss 5 sono complessivamente € 1.284.070,00 e precisamente:

- **€ 833.000,00 per la misura del Welfare integrativo**
- **€ 451.070,00 per l'incremento dei "Fondi premialità e condizioni di lavoro" relative al disagio organizzativo**

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 definitivi del Comparto anno 2024 e provvisori anno 2025 - DDG n. 333 del 19.03.2025 Certificati dal Collegio Sindacale in data 28.04.2025:

Anno 2024

- Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 02.11.2022) € 11.682.321,89
- Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2022) € 10.167.674,24

Anno 2025

- Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 02.11.2022) € 11.724.196,45
- Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2022) € 10.203.846,24

I fondi contrattuali di cui alla DDG n. 333 del 19.03.2025, 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 2024
Sezione I-II-III- IV -V - VI Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Richiamato quanto previsto nella DGRV 1010/2025 e DDR 133/2025 vengono assegnati € 451.070,00 (oltre ad oneri ed Irap) ad incremento del Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro anno 2025, risorse finalizzate al personale dei profili dei ruoli sanitario e sociosanitario del Comparto Sanità "disagio organizzativo".

Con la presente Ipotesi di Accordo del 16 Dicembre 2025 , le risorse vengono destinate come di seguito (vedi allegato all'accordo):

- 1) Indennità art. 107 del CCNL 2.11.2022 ed art. 65 CCNL 27.10.2025 indennità giornaliera lorda per giornata di presenza per Euro 5,00 per i dipendenti dei ruoli sanitario e socio-sanitario in servizio nelle seguenti strutture:
 - UOC Geriatria (Codici strutture: 064/60013 - 064/61013)
 - UOC Medicina Rovigo (Codici strutture: 064/92016 – 064/10013)
 - UOC Medicina Trecenta (Codice Struttura 064/12023)
 - UOC Medicina Adria (Codice Struttura 064/92018)

N. dipendenti	Stima accessi annui per dipendente	Valore indennità giornaliera	Stima Costo
242	200	€ 5,00	€ 242.000,00

- 2) Incremento del valore orario del Servizio di Pronta Disponibilità – art. 31 del CCNL 27.10.2025 per il personale dei ruoli sanitario e socio-sanitario dal valore di € 1.89/h al valore di € 2,50/h:

Valore PD in godimento	Incremento valore PD	Stima n. PD anno 2025 (calcolato sul valore storico anni precedenti)	Stima Costo
€ 1.89 / ora	€ 0.61/h	n. 220.000	€ 134.200,00

- 3) Incentivo per assegnazione personale dei ruoli sanitario e socio-sanitario all'Ospedale di Trecenta per attività di Degenza, ODC, Ambulatori, ADI, IAF, SISP, Cure Palliative:

Compenso anno previsto per dipendente	Stima personale ruolo sanitario e socio-sanitario coinvolto	Stima Costo
€ 235,00	n. 314 dipendenti	€ 73.790,00

Totale Complessivo € 449.990,00

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 € 451.070,00 vanno ad incrementare il Fondo Premialità e Condizioni di Lavoro per attività di "disagio" anno 2025 del personale dei ruoli Sanitario e Socio-Sanitario del Comparto

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.

Tali risorse residue dell'anno 2024 sono state comunicate alla UOC Contabilità e Bilancio e contabilizzate nel bilancio consuntivo al 31.12.2024 nello Stato Patrimoniale alla Voce debiti v/dipendenti ed iscritte nei relativi format regionali.

I Fondi contrattuali anno 2025 sono stati previsti nel bilancio 2025 nel Costo del Personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato nei rispettivi ruoli.

Rovigo, 17 Dicembre 2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Dott. Roberto Sembeni