

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

CCNL 27.10.2025

Personale del Comparto Sanità

Triennio 2022-2024

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO

CRITERI PER IL RIPARTO DELLE RISORSE DERIVANTI DALLA RISCOSSIONE DELLE SANZIONI PECUNIARIE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO ANNI 2020 – 2022 – 2024

L.R. 6 agosto 2007, n. 23, art. 8
CCNL 27.10.2025, art. 9 co. 5, lett. a)

26 giugno 2026

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data **7 agosto 2026**
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.

**CRITERI PER IL RIPARTO DELLE RISORSE DERIVANTI DALLA RISCOSSIONE
DELLE SANZIONI PECUNIARIE IN TEMA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
ANNI 2020 – 2022 – 2024**

L.R. 6 agosto 2007, n. 23, art. 8
CCNL 27.10.2025, art. 9 co. 5, lett. a)

Il giorno **26 giugno 2026** presso la Sede Amministrativa dell'Azienda ULSS 5 Polesana, si sono incontrate la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 338 del 11.3.2026, le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali del Comparto firmatarie del CCNL 27.10.2025 e la R.S.U. incaricate della contrattazione collettiva integrativa aziendale.

Premessa

Sono oggetto del presente accordo i criteri per la ripartizione agli operatori SPISAL, a titolo di riconoscimento economico stante la complessità delle funzioni attribuite e le responsabilità connesse al ruolo svolto, delle quote derivanti dagli importi introitati come sanzioni attribuiti dalla Regione del Veneto all'Azienda ULSS 5 Polesana.

Disciplina regionale di riferimento:

- Deliberazione della Giunta Regionale n. 911 del 6 agosto 2024 ad oggetto *“Revisione dei criteri di riparto dei fondi derivanti dalla riscossione delle sanzioni pecuniarie in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L.R. n. 23/2007, come modificata dalla L.R. n. 1/2020.”*
- Decreto dell'Unità Organizzativa Prevenzione – Sanità Pubblica – della Regione del Veneto n. 3 del 4 novembre 2024 ad oggetto *“Ripartizione delle somme assegnate alle Aziende ULSS con DDR 25 novembre 2022, n. 4, derivanti dagli introiti ottenuti dal pagamento delle sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994 e del D.Lgs. n. 81/2008, nell'anno 2020.”*
- Decreto dell'Unità Organizzativa Prevenzione – Sanità Pubblica – della Regione del Veneto n. 4 del 26 novembre 2024 ad oggetto *“Impegno di spesa, liquidazione ad Azienda zero e ripartizione a favore delle Aziende ULSS delle somme derivanti dagli introiti ottenuti dal pagamento delle sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994 e del D.Lgs. n. 81/2008, nell'anno 2022.”*
- Decreto dell'Unità Organizzativa Prevenzione – Sanità Pubblica – della Regione del Veneto n. 5 del 11 dicembre 2024 ad oggetto *“Impegno di spesa, liquidazione ad Azienda zero e ripartizione a favore delle Aziende ULSS delle somme derivanti dagli introiti ottenuti dal pagamento delle sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994 e del D.Lgs. n. 81/2008, nell'anno 2024.”*

Premesso che

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2002 n. 81, è svolta prevalentemente dalle Aziende Sanitarie Locali ed ai sensi dell'art. 13, comma 6 del richiamato Decreto Legislativo, l'importo delle somme introitate a seguito dell'applicazione delle sanzioni da parte delle Aziende ULSS,

integrano un apposito capitolo regionale destinato a finanziare le attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolte dai rispettivi Dipartimenti di Prevenzione.

Con DGR 911/2024 la Regione ha effettuato una revisione dei criteri di riparto dei fondi derivanti dalla riscossione delle sanzioni pecuniarie in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che, rispetto ai precedenti, presentano alcuni elementi nuovi.

In particolare, il punto 2 dell'allegato A della DGR prevede che i fondi assegnati a sostegno del personale UOC SPISAL (quota del 26% delle risorse), siano destinati a garantire un riconoscimento economico al personale SPISAL, da indirizzare prioritariamente al personale con qualifica UPG, anche in relazione all'anzianità di servizio. I fondi possono essere utilizzati per l'erogazione di compensi al personale dipendente legati a specifiche progettualità o obiettivi garantiti a fronte di prestazioni rese in orario aggiuntivo, stante la natura accessoria di tale emolumento.

Con la nota regionale di trasmissione della DGR 911/2024, prot. 0494578 del 26/9/2024, acquisita con prot. n. 0086368/2024, il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale ha evidenziato che le risorse in argomento si configurano, per natura, come variabili in termini di consistenza e transitano nei fondi aziendali. Per il Comparto, tali risorse transitano nell'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 27 ottobre 2025, e conseguentemente sono oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 9 comma 5 lett. a) del citato CCNL.

Le somme erogate all'Azienda ULSS 5 Polesana per il personale del comparto della UOC SPISAL, relative al 26% delle risorse destinate alle Aziende, sono così suddivise:

Decreto di riferimento	Anno di riferimento	Fondo comparto
DDR n. 3 del 4/11/2024	2020	€ 46.809,34
DDR n. 4 del 26/11/2024	2022	€ 76.496,20
DDR n. 5 del 11/12/2024	2024	€ 80.299,30
	TOTALE	€ 203.604,84

Tutto ciò premesso,

Le Parti concordano quanto segue

La somma degli importi relativi alle tre annualità (**€ 203.604,84** oneri e IRAP compresi) viene suddivisa equamente nelle due annualità:

€ 101.802,42 (oneri e IRAP compresi) per l'anno 2025

€ 101.802,42 (oneri e IRAP compresi) per l'anno 2026

Le somme suindicate sono riconosciute sulla base dei seguenti criteri:

a) QUOTA BASE:

- o personale del comparto Tecnico della Prevenzione con qualifica di UPG, una quota pari a **€ 4.500,00** (oneri a carico ente e IRAP compresi);
- o personale del comparto senza qualifica di UPG, una quota pari a **€ 3.000,00** (oneri a carico ente e IRAP compresi);

La Quota Base viene riconosciuta sia per l'anno 2025 che 2026, e viene suddivisa tra il personale dipendente presente in servizio nei rispettivi due anni, quale riconoscimento degli

obiettivi raggiunti ed in ragione della peculiarità delle funzioni svolte, calcolato con i medesimi criteri applicati per il riconoscimento della premialità, nonché in proporzione all'impegno orario (tempo pieno/tempo parziale).

- b) QUOTA ORARIO AGGIUNTIVO: la quota è riservata al personale con qualifica di UPG a tempo pieno in servizio negli anni 2025-2026 ed è corrisposta a fronte di specifiche attività progettuali individuate dal Direttore UOC SPISAL sulla base degli obiettivi del Servizio, ed al fine di aumentare gli interventi a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro. Le stesse sono rese in orario aggiuntivo e quantificate in n. 50 ore per l'anno 2025 e n. 50 ore per l'anno 2026.

Tenuto conto delle tempistiche di sottoscrizione del presente accordo:

- a) il personale che beneficia dei fondi di cui al presente accordo deve risultare in regola con l'orario istituzionalmente dovuto al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
- b) la quota base è riconosciuta al personale che aderisce alle specifiche progettualità individuate dal Direttore UOC.
- c) per l'anno 2025 sono riconosciute le eventuali ore in eccedenza già effettuate fino ad al tetto massimo individuato annuale (50 ore). Se le eccedenze orarie sono inferiori a 50 ore, la differenza è resa nel corso del 2026. Al personale che all'atto della sottoscrizione e fino al 31.12.2026, si trova nella impossibilità di effettuare le ore aggiuntive a causa di assenza per congedo di maternità/paternità e/o congedo parentale, verrà riconosciuta solo la quota base.
- d) per l'anno 2026 sono riconosciute le eventuali ore in eccedenza già effettuate fino ad al tetto massimo di 20 ore. Le restanti ore saranno effettuate a fronte di attività progettuale specifica.
- e) al personale assunto/trasferito/cessato in corso d'anno (anni 2025-2026) verrà riconosciuta la quota base proporzionata all'effettiva presenza.
- f) l'erogazione del fondo (quota base e quota aggiuntiva oraria) avverrà a seguito di relazione, a consuntivo, sugli obiettivi raggiunti, l'attività svolta e l'orario effettuato rispetto alla progettualità individuata.

RISORSE ANNI 2021 2023

Il 20% delle risorse degli anni 2021 e 2023, ad oggi non ancora quantificate, verrà riconosciuto al personale UPG come quota qualitativa, le restanti risorse verranno erogate ad una quota oraria di € 40,00 al netto di oneri a carico ente e IRAP.

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta alla verifica di congruità 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA DATORIALE	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Mauro Filippi FIRMATO	CISL FP Sig. Carlo Cogo FIRMATO
Direttore Amministrativo Dott. Massimo Visentin FIRMATO	NURSIND Sig. Nicola Franco FIRMATO
Direttore Sanitario Dott.ssa Monica Biani FIRMATO	NURSING UP Dott.ssa Mara Pavan FIRMATO
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	Per la R.S.U. il Coordinatore Sig. Egidio Busatto
Direttore della Funzione Ospedaliera Dott.ssa Cristina Contessa	FIRMATO
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Lucianò	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi FIRMATO	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Monica Cattelan FIRMATO	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie Dott.ssa Lucia Rizzato FIRMATO	