

REGIONE DEL VENETO



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
-Comparto Sanità-
21 Maggio 2018

INTESA

“Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19”

22 Luglio 2020

In seguito alla sottoscrizione della preintesa, relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale del Comparto, avvenuta in data 25.06.2020 e del parere favorevole espresso in data 13.07.2020 da parte del Collegio sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Mercoledì 22.07.2020 alle ore 11,00, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCCNL 21/05/2018 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.17 del 16.01.2020

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Paolo De Pieri
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Chiara Tiengo
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo FP CISL
* Dott. Cristiano Pavarin FP UIL
* Dott. Tosi Roberto F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.
* Dott. Silvano Bottin NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore

Dott. Biolcati Emanuela

Dott. Busatto Egidio

Dott. Franco Nicola

Dott. Franceschetti Emanuele

Dott. Massaro Fabio

Dott. Lucchiarri Arianna

Dott. Santato Davide

per discutere sul seguente o.d.g.:

“Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19”

Premesso che:

in data 28 Aprile 2020 è stato sottoscritto un verbale d'intesa tra l'Amministrazione regionale e le Rappresentanze regionali delle organizzazioni sindacali del Comparto in cui sono state concordate alcune linee di intervento volte ad assicurare la corresponsione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario rese dal personale, l'estensione di alcune indennità contrattuali (attuando, a tale riguardo, la previsione contenuta nell'articolo 86, comma 6 del CCNL del 21 maggio 2018), nonché la realizzazione di specifici progetti legati all'emergenza, alla realizzazione dei quali è legata la corresponsione di compensi incentivanti;

in data 18 maggio 2020 la Regione e le Organizzazioni Sindacali del Comparto hanno condiviso il testo di un verbale di confronto, poi sottoscritto il giorno 20 maggio, nel quale sono state puntualmente definite le linee di indirizzo per l'attuazione di quanto convenuto nel verbale d'intesa del 28 aprile 2020;

i contenuti del verbale di confronto del 20.05.2020 costituiscono linee di indirizzo della Giunta Regionale, alle quali le aziende del SSR dovranno dare puntuale applicazione, anche in relazione ai termini indicati per la corresponsione dei benefici economici;

le risorse assegnate all'Azienda ULSS 5 Polesana sono pari ad € 1.674.150,00 al netto degli oneri riflessi, così ripartite:

per un terzo al fondo condizioni di lavoro e incarichi pari a:	€ 558.050,00
e per due terzi al fondo premialità e fasce pari a:	€1.116.100,00

il verbale di confronto regionale, peraltro, prevede che in considerazione della destinazione "prioritaria" agli istituti collegati alle condizioni di lavoro prevista dalla norma, le aziende potranno disporre un incremento maggiore del primo fondo rispetto al secondo qualora ciò sia strettamente necessario a garantire la remunerazione degli istituti stessi in relazione alla gestione dell'emergenza Covid-19;

l'incremento del fondo condizioni di lavoro e incarichi dovrà essere utilizzato per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario e per la corresponsione delle indennità di terapie sub-intensiva e malattie infettive del personale coinvolto nell'emergenza, mentre le somme destinate al fondo premialità e fasce dovranno finanziare i progetti che interessano il personale impegnato nelle attività correlate all'emergenza da graduare in relazione all'intensità dell'impegno profuso.

Ciò premesso si conviene quanto segue:

Risorse:

viene confermata la destinazione delle risorse definita a livello regionale tra i due fondi:	
per un terzo al fondo condizioni di lavoro e incarichi pari a:	€ 558.050,00
e per due terzi al fondo premialità e fasce pari a:	€1.116.100,00

poiché il verbale di confronto regionale prevede la possibilità di disporre un incremento maggiore del primo fondo rispetto al secondo qualora ciò sia strettamente necessario, al termine del pagamento della prima parte delle indennità a giugno le parti valuteranno se sia necessario trasferire ulteriori risorse dal secondo fondo al primo fondo al fine di

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom center and left.

garantire la remunerazione degli istituti stessi in relazione alla gestione dell'emergenza Covid-19.

Indennità

L'estensione delle predette indennità decorre dal 21 febbraio 2020 e, comunque, dalla data di attivazione dei servizi in parola, a seguito dell'adozione dei singoli provvedimenti attuativi aziendali sino al perdurare dei servizi stessi che non può andare oltre il 31 luglio 2020.

Gli importi delle predette indennità relative ai mesi di febbraio, marzo e aprile dovranno essere erogati con gli emolumenti del mese di giugno, contestualmente alla corresponsione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nello stesso periodo se già non precedentemente liquidate.

Per le mensilità successive, le stesse seguiranno le consuete modalità di computo ed erogazione delle indennità già definite a livello aziendale.

1) indennità di terapia sub-intensiva

Così come indicato dalle linee d'indirizzo regionali le **indennità di terapia sub intensiva** pari ad **€ 4,13** spettano anche a

a) Pneumologia

Primo periodo temporale nel mese di marzo: settore di Semintensiva Pneumologia collocata inizialmente al secondo piano del PO di Rovigo poi trasferita al settimo piano del PO di Rovigo.

Secondo Periodo dalla fine del mese di marzo primi giorni del mese di aprile attivazione Pneumologia Semintensiva area Covid 1-2 area di Medicina Ospedale di Trecenta.

Dalla metà del mese di Maggio progressiva riduzione dei pazienti ricoverati in area Covid 1-2 di Trecenta.

Riattivazione Pneumologia Degenza nel PO di Rovigo dal mese di maggio non qualificata al momento come "terapia sub intensiva".

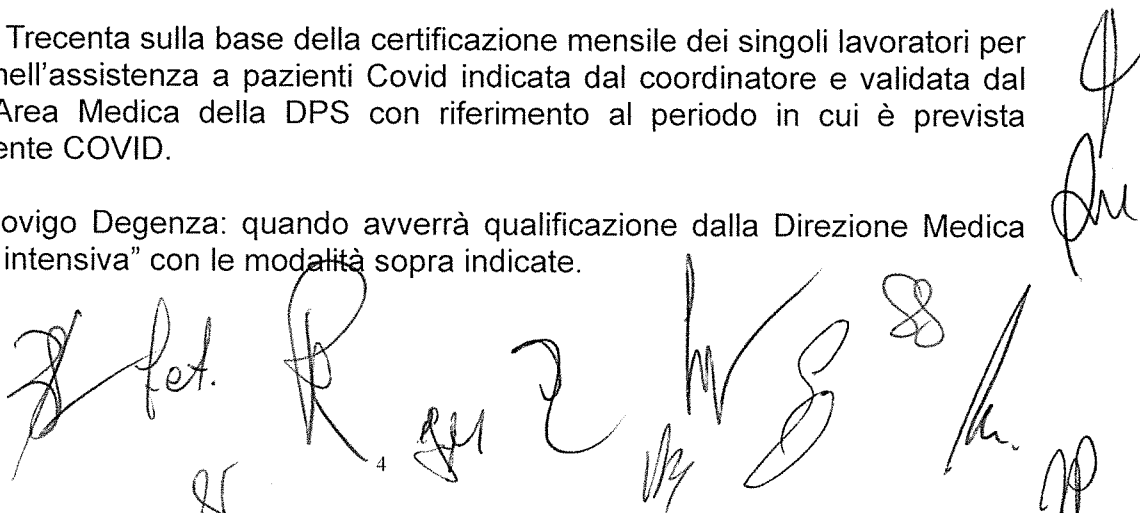
A livello operativo il riconoscimento dell'indennità di terapia semintensiva avviene a seguito di:

- **Pneumologia:**

Settore 1° piano e 7° Piano Rovigo sulla base della certificazione mensile dei singoli lavoratori per giorno impegnati nell'assistenza a pazienti COVID indicata dal coordinatore e validata dal Responsabile di Area Medica della DPS con riferimento al periodo di attivazione.

Settore Covid 1 -2 Trecenta sulla base della certificazione mensile dei singoli lavoratori per giorno impegnati nell'assistenza a pazienti Covid indicata dal coordinatore e validata dal Responsabile di Area Medica della DPS con riferimento al periodo in cui è prevista assistenza al paziente COVID.

Pneumologia di Rovigo Degenza: quando avverrà qualificazione dalla Direzione Medica come "terapia sub intensiva" con le modalità sopra indicate.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Fet.', followed by a large stylized 'R', a signature that looks like 'Gai', a signature that looks like 'E', a signature that looks like 'W', a signature that looks like 'S', a signature that looks like '88', a signature that looks like 'M.', and a signature that looks like 'AP'. There are also some smaller initials and marks scattered around these signatures.

b) Pronto Soccorso/SUEM

Per quanto riguarda il Pronto Soccorso il PO di Rovigo ha mantenuto attiva sempre la propria attività così come il 118 di Rovigo.

Il Pronto Soccorso di Adria ha avuto una fase di sospensione nel mese di Marzo con riapertura dal mese di Aprile ma il personale contestualmente ha svolto attività di SUEM ed auto infermieristica di Triage.

Il Pronto Soccorso di Trecenta a partire dal mese di Aprile è stato sospeso per effetto attivazione Ospedale Covid con trasformazione in PPI, il personale in parte è stato diversamente assegnato in area anestesia e rianimazione di Trecenta o Rovigo e altro ha garantito apertura PPI e attività del 118.

SUEM: garantita tutta l'attività di trasporti e dell'assistenza in fase extraospedaliera di pazienti COVID.

A livello operativo il riconoscimento dell'indennità di terapia subintensiva avviene a seguito di:

Pronto Soccorso/SUEM di Adria, Rovigo e Trecenta: riconoscimento indennità con caricamento automatico in relazione all'assegnazione

c) altri servizi di terapia subintensiva

Non sono stati previsti altri servizi di terapia subintensiva

2) indennità di malattie infettive

Così come indicato dalle linee d'indirizzo regionali le **indennità di malattie infettive** pari ad € 5,16 spettano anche ai servizi assimilati alle malattie infettive che sono i seguenti:

a) Terapia Intensiva e semintensiva nonché l'estensione delle malattie infettive così come definite dal Piano Operativo Regionale.

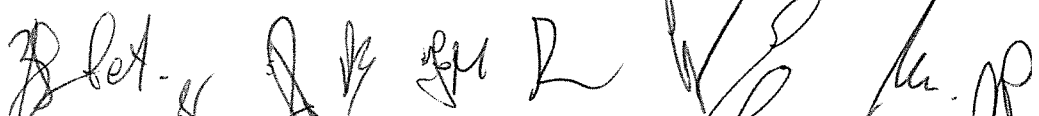
A livello aziendale sono state coinvolte direttamente nell'assistenza a pazienti Covid per quanto attiene le Terapie Intensive:

- Rianimazione di Adria: dal 21 febbraio fino all'apertura della Rianimazione Covid di Trecenta o comunque fino al trasferimento del paziente positivo COVID ricoverato;
- Rianimazione di Rovigo: dal 21 febbraio fino all'apertura della Rianimazione Covid di Trecenta o comunque fino al trasferimento del paziente positivo COVID ricoverato;
- Rianimazione di Trecenta: a partire dall'ultima settimana di marzo e fino a diverse disposizioni definite dalla programmazione regionale.

Il riconoscimento a livello operativo avverrà per i periodi su indicati con caricamento automatico per Rianimazione di Rovigo e Trecenta, dopo validazione da parte del coordinatore e da parte del Responsabile di Area.

Nell'area di Adria, non essendo previsto un centro esclusivo di presenza Rianimazione Degenza ma mix di Anestesia e Rianimazione, vanno certificati i singoli operatori che, nel periodo hanno prestato assistenza diretta ai pazienti COVID o presunti tali e validati dal Responsabile di Area.

Per le subintensive il riconoscimento dell'indennità di Malattie Infettive avviene seguendo le modalità prima identificate sia per l'area di Pneumologia che di Pronto/Soccorso/SUEM.



b) reparti o servizi completamente o parzialmente dedicati a pazienti COVID.

A livello Aziendale in base alle indicazioni regionali è stata predisposta a partire dalla metà di Aprile un area al settimo piano del PO di Rovigo a completamento diagnostico per pazienti con tampone Covid negativo, ma con sintomatologia suggestiva. In tale area hanno operato in modo sequenziale in una prima fase infermieri ed Oss diversamente assegnati dai reparti di area medica e medico specialistica, poi successivamente e fino ad oggi, personale infermieristico ed Oss delle U.O. di Geriatria e Lungodegenza. Dal mese di giugno in relazione alla numerosità di casi e alle modifiche organizzative va rivalutata la funzione dell'area di completamento diagnostico del PO di Rovigo.

L'indennità di malattie infettive viene altresì riconosciuta al personale operante nei reparti di degenza COVID di Trecenta ed al personale sanitario e tecnico che ha prestato anche saltuariamente assistenza nei reparti COVID di Trecenta.

c) servizi ospedalieri, territoriali o dei dipartimenti di prevenzione nei quali sia stato strutturato un servizio e sia possibile individuare personale **dedicato all'assistenza diretta dei pazienti Covid o presunti tali**;

Nei servizi territoriali sono stati attivati:

- tamponi a livello domiciliare sia da parte delle cure primarie che da parte dell'igiene pubblica;
- tamponi e screening nelle strutture socio sanitarie ad opera del personale delle cure primarie e del personale del distretto;
- interventi in supporto dell'USCA di Badia nel distretto 1;
- visite domiciliari di pazienti Positivi o presunti tali sia da parte del personale delle cure primarie che da parte del personale dell'igiene pubblica;
- interventi del tecnico di radiologia nella diagnostica di Pronto Soccorso o in area Covid;
- interventi a supporto della diagnostica preoperatoria per tamponi;
- interventi per attività di screening del personale dipendente con effettuazione di tamponi;
- attività di tamponi nei servizi ad accesso diretto quali ad es. pediatria.

O comunque altre fattispecie in cui il personale sanitario e tecnico abbia prestato assistenza diretta ai pazienti Covid positivi o presunti tali.

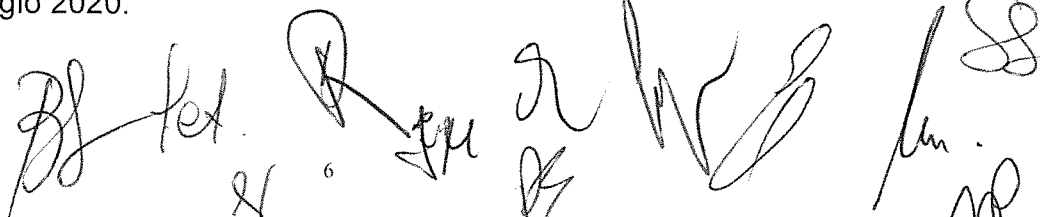
Per il riconoscimento di tali indennità di malattie infettive il singolo coordinatore certifica mensilmente per i singoli dipendenti le attività su indicate per procedere con il riconoscimento economico.

Le indennità di malattie infettive si cumula, in applicazione dell'art.86, comma 14 CCNL 21.05.2018 con le altre indennità di cui al comma 6, se spettanti.

Progetti specifici

Le linee di indirizzo regionali hanno fornito altresì indicazioni per la formulazione di progetti specifici da graduare in relazione all'impegno profuso ed alla presenza di servizio.

Il periodo di realizzazione dei progetti è compreso nel periodo di gestione dell'emergenza : 21 Febbraio – 31 maggio 2020.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

I progetti (collegati ad obiettivi straordinari di performance organizzativa ed alle modifiche dei modelli organizzativi intervenuti ai quali partecipano e contribuiscono in egual modo tutti i dipendenti delle strutture e dei servizi interessati, condividendone i risultati) dovranno essere sinteticamente descritti nelle schede progetto.

Pertanto l'Azienda ha predisposto le schede sottoriportate, secondo quanto previsto dal punto 9 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, che tengono conto del grado di impegno profuso e della presenza in servizio secondo i criteri previsti dal punto 3 del citato verbale di confronto.

Si considera di avviare il riconoscimento per tutto il personale coinvolto compresi i lavoratori con contratto di somministrazione.

Le schede dovranno essere sottoscritte dal responsabile del servizio quale attestazione del raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico.

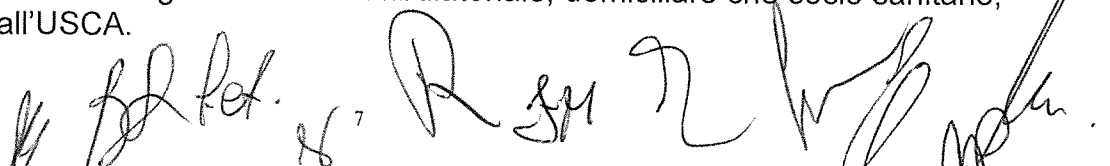
La corresponsione degli importi relativi alla progettualità di cui alle schede 1 e 2 dovrà avvenire previa verifica dell'OIV Aziendale al termine del progetto, entro il mese di Luglio 2020. Per consentire il rispetto di tale termine l'OIV dovrà entro il 30.06.2020 fornire parere positivo in merito alla realizzazione dei progetti risultante da specifica relazione della Direzione Aziendale collegata alle schede sottoriportate.

SCHEDA PROGETTO 1 : agli operatori del ruolo sanitario e del ruolo tecnico **direttamente** coinvolti nell'assistenza di pazienti covid ed operanti nei servizi indicati nella scheda (di cui al punto 1 del verbale di confronto del 20.05.2020) e sottoriportati:

- 1.1 Ospedali "Convertiti" per assistere direttamente pazienti Covid;
 - 1.2 Terapie Intensive;
 - 1.3 Unità Operative riconosciute come sub intensive nel periodo di emergenza Covid;
 - 1.4 Reparti (diversi dalle terapia intensive e sub intensive) "completamente" convertiti per assistere pazienti Covid;
 - 1.5 Reparti (diversi dalle terapia intensive e sub intensive) "parzialmente" convertiti per assistere pazienti Covid;
 - 1.6 Altri servizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: radiologia, laboratorio, servizi del dipartimento di prevenzione, servizi territoriali, obitorio) nei quali sia possibile individuare personale dedicato alla diagnostica, alla refertazione o all'assistenza extraospedaliera istituite appositamente per far fronte a nuove necessità derivanti dall'emergenza Covid, dedicate ai pazienti o presunti tali;
- A livello Aziendale per quanto riguarda i punti dal numero 1.1 al 1.5 si fa riferimento alle unità operative reparti prima individuati tra coloro a cui vanno riconosciute le indennità specifiche.

Per quanto riguarda il punto 1.6 altri Servizi si fa riferimento a:

- Radiologia: a Trecenta è stata dedicata quasi totalmente ai pazienti Covid a partire dal 1 aprile. Rovigo ed Adria sono presenti nelle diagnostiche di Pronto Soccorso di Tac per pazienti Covid o presunti tali;
- Laboratorio: la microbiologia di Rovigo e il laboratorio di biologia molecolare di Trecenta sono stati rispettivamente completamente e totalmente dedicati ad attività Covid;
- Obitorio di Trecenta: quasi totalmente dedicato a pazienti Covid;
- Servizi Territoriali e della Prevenzione: sono stati dedicati professionisti sanitari per attività di tamponi e di screening sia a livello ambulatoriale, domiciliare che socio sanitario, nonché di supporto all'USCA.



Nella definizione dei lavoratori da inserire come aventi titolo nelle progettualità di tipo 1 si seguono i seguenti criteri:

- Stabile assegnazione ai servizi di cui ai punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5
- Stabilmente assegnati a Servizi di Radiologia Trecenta, Laboratorio Trecenta, Microbiologia Rovigo, Malattie Infettive di Rovigo, Servizio di Igiene Pubblica, Obitorio Trecenta, Trasporti Interni PO di Rovigo, Medico Competente;
- Personale esclusivamente dedicato dei servizi territoriali o ospedalieri ad attività di assistenza diretta per screening nelle strutture socio sanitarie o dedicato all'attività diretta di tamponi per i pazienti o personale dipendente;

Al fine di valorizzare l'impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi correlati ai progetti di tipo 1 e quindi di risposta organizzativo assistenziale all'epidemia Covid si sono inclusi nel Progetto i dipendenti che hanno lavorato in assistenza diretta pazienti Covid o presunti tali, per un periodo di almeno 10 giorni di indennità riconosciuta nell'ambito dei servizi, oppure almeno 70 ore di lavoro effettivo, nel periodo compreso tra il 21 febbraio 2020 ed il 31 maggio 2020.

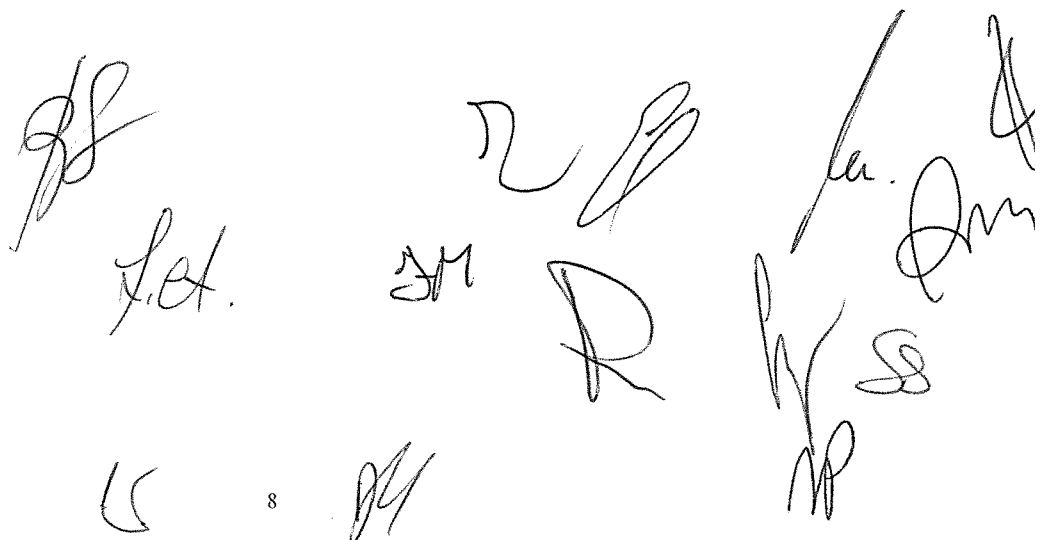
Successivamente la definizione della fascia economica entro cui collocare l'avente titolo è stata calcolata in forma percentuale rapportando le ore lavorate rispetto alle ore teoriche dovute nel periodo 21 febbraio - 31 maggio 2020. Nel calcolo delle ore lavorate sono state comprese oltre alle ore lavorate, le ore teoriche calcolate per assenza malattia Covid, sorveglianza sanitaria Covid ed infortunio Covid.

SCHEDA PROGETTO 2 : agli operatori con incarico di funzione di cui al punto 1 (punto 2 del verbale di confronto del 20.05.2020)

Rimangono fermi e condivisi tutti i criteri presenti nel verbale di confronto regionale del 20.05.2020 non riportati espressamente nel presente verbale.

La corresponsione degli importi relativi alla progettualità di cui ai punti 10 ed 11 del verbale di confronto del 20.05.2020 dovrà avvenire entro il mese di Ottobre 2020, previa analoga procedura.

Pertanto per quanto attiene agli altri dipendenti diversi da quelli coinvolti al punto 1 comunque impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività **di supporto** [sanitarie, tecniche o amministrative] di cui al punto 10 ed agli operatori con incarico di funzione di cui al punto 11, si rimanda ad un secondo diverso accordo riportante le relative schede progetto nel quale la direzione aziendale individuerà i servizi che, nel periodo dell'emergenza hanno risposto a fabbisogni e/o obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza.



Rovigo, __/__/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

SCHEDA 1

PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 – Scheda rendicontazione
Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19
Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19
DIPARTIMENTO _____
UOC _____

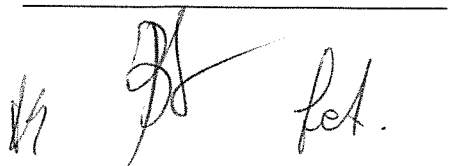
TITOLO DEL PROGETTO Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività di carattere straordinario di performance organizzativa e/o rimodulazione dei modelli organizzativi correlate all’Emergenza COVID – 19 _ periodo 21/02/2020 – 31/05/2020. (descrizione sintetica)
Azioni Criteria di accesso al progetto: (selezionare l’attività corrispondente alla propria unità operativa con una breve descrizione delle attività svolte) <ol style="list-style-type: none">1. Conversione ospedale in COVID2. Attività di Terapia intensiva3. Unità operative riconosciute come sub intensive nel periodo di emergenza COVID4. Reparti parzialmente o interamente convertiti per assistere pazienti COVID5. Altri servizi con personale coinvolto nella diagnostica, refertazione o assistenza extraospedaliera per far fronte alle nuove necessità derivanti dall’emergenza COVID, dedicati ai pazienti o ai presunti tali6. Modifiche ai modelli organizzativi in relazione all’emergenza COVID – 19
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto <ol style="list-style-type: none">1. dipendenti a tempo indeterminato e determinato.2. personale in infortunio/malattia da COVID-19 o in quarantena con sorveglianza attiva.3. per part time si tiene conto della percentuale dell’orario previsto
BUDGET € 1.200 a persona Il compenso è erogato ai dipendenti stabilmente adibiti ai reparti previsti dal punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020), al raggiungimento degli obiettivi nelle seguenti misure: <ol style="list-style-type: none">1. 100% presenza pari o superiore al 60% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto2. 70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto3. 40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto4. Il progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto

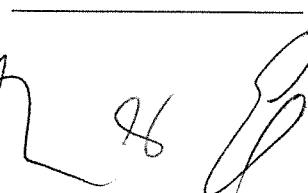
Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell’obiettivo.




Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA





Rovigo, __/__/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

SCHEDA 2
PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 – Scheda rendicontazione
Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19
Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19
DIPARTIMENTO _____ UOC _____

TITOLO DEL PROGETTO Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività di carattere straordinario di performance organizzativa e/o rimodulazione dei modelli organizzativi correlate all’Emergenza COVID – 19 _ periodo 21/02/2020 – 31/05/2020. (descrizione sintetica)
Azioni Criteria di accesso al progetto: (selezionare l’attività corrispondente alla propria unità operativa con una breve descrizione delle attività svolte) <ol style="list-style-type: none">1. Conversione ospedale in COVID2. Attività di Terapia intensiva3. Unità operative riconosciute come sub intensive nel periodo di emergenza COVID4. Reparti parzialmente o interamente convertiti per assistere pazienti COVID5. Altri servizi con personale coinvolto nella diagnostica, refertazione o assistenza extraospedaliera per far fronte alle nuove necessità derivanti dall’emergenza COVID, dedicati ai pazienti o ai presunti tali6. Modifiche ai modelli organizzativi in relazione all’emergenza COVID – 19
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto <ol style="list-style-type: none">1. dipendenti a tempo indeterminato e determinato.2. personale in infortunio/malattia da COVID-19 o in quarantena con sorveglianza attiva.3. per part time si tiene conto della percentuale dell’orario previsto
BUDGET € 1.200 a persona Il compenso è erogato ai dipendenti stabilmente adibiti ai reparti previsti dal punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020), al raggiungimento degli obiettivi nelle seguenti misure: <ol style="list-style-type: none">1. 100% presenza pari o superiore al 60% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto2. 70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto3. 40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto4. Il progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto <p style="text-align: center;">è previsto un incremento del 20% se incarico di funzione 3.228< compreso>5.500 15% se incarico di funzione 5.501< compreso>7.500</p>

Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell’obiettivo.

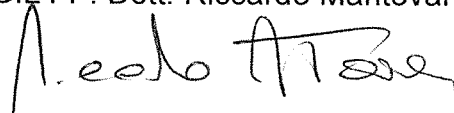
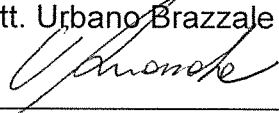

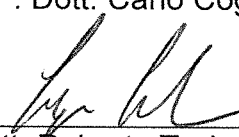
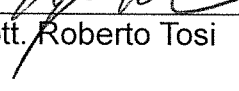
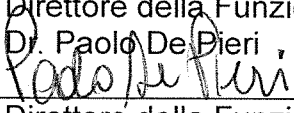
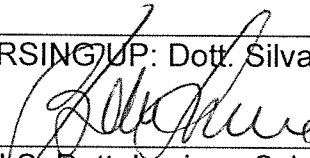
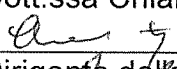
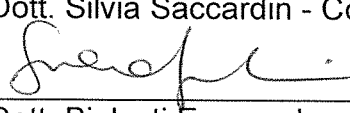
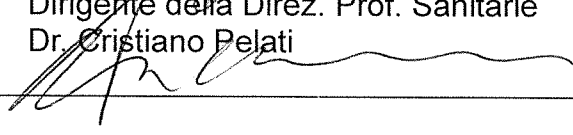
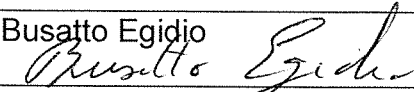

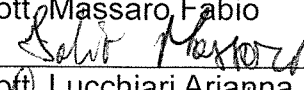
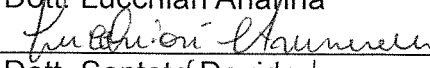
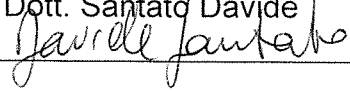
Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA

Alle ore 12,30 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott. Riccardo Mantovan 
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale 	UIL FPL: Dott. Cristiano Pavarin 
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo 
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi 
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri 	NURSING UP: Dott. Silvano Bottin 
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Luciano Schiavone
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott.ssa Chiara Tiengo 	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore 
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati 	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio 
	Dott. Franco Nicola 
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio 
	Dott. Lucchiarri Arianna 
	Dott. Santato Davide 



REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

U.O.C. Gestione Risorse Umane
Il Direttore: Dott.ssa Chiara Tiengo
UOS Gestione Economica
Responsabile: Dr.ssa Monica Cattelan
Tel. n. 0425/393958 – Fax. n. 0425/393967
e-mail: monica.cattelan@aulss5.veneto.it
PEC: protocollo.aulss5@pecveneto.it

Rovigo, 29 GIU. 2020

Prot. n. 58272 / 11-2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale.

Si trasmette in allegato alla presente, Relazione Illustrativa redatta ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relativa alla Preintesa del 25 giugno u.s. avente ad oggetto: "Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19".

Per la Relazione Tecnico Finanziaria si rinvia alla relazione già predisposta e trasmessa al Collegio in data 24.06 u.s. allegata alla presente, per la "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del comparto -- Anno 2020 -- Integrazione DDG n. 108/2020 di presa atto della D.G.R.V. n. 646 del 22.05.2020".

Distinti saluti.

UOS Gestione Economica
Dott.ssa Monica Cattelan

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

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

	Data di sottoscrizione	PREINTESA del 25.06.2020 – "Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
	Soggetti destinatari	Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 16.01.2020 Personale dell'Ulss 5 Polesana area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Destinazione risorse regionali assegnate con D.G.R.V. n. 646 del 22.05.2020 "Linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Approvazione del Verbale di Intesa del 28.04.2020 e del Verbale di Confronto del 20.05.2020 con le organizzazioni sindacali".
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	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 59 del 29.01.2020 è stata adottato il "Piano della Performance 2020-2022 e del Documento di Direttive 2020 dell'Azienda Ulss 5 Polesana"; E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)? ✓ Sì, in data 29.01.2020 con DDG n. 81 è stato adottato il

	della retribuzione accessoria	<p>Piano Triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.;</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</p> <p>✓ 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>In data 28.06.2019 è stata adottata la DDG n. 496 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2018. E nella seduta del 10.09.2019 è stata validata dall'OIV. In merito al "Ciclo della Performance" anno 2019 (DGRV n. 140/2016) la relazione finale sarà validata dall'OIV entro il 15.09.2020.</p>
Eventuali osservazioni		

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)

In data 25 maggio u.s., con nota prot. n. 204751 la Regione del Veneto ha trasmesso alle Aziende Sanitarie del Veneto la D.G.R. n. 646 del 22.05.2020 avente ad oggetto: *"Linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Approvazione del Verbale di Intesa del 28.04.2020 e del Verbale di confronto del 20.05.2020 con le organizzazioni sindacali"*.

Con Verbale d'intesa sottoscritto in data 28 aprile 2020 fra la Regione Veneto e le rappresentanze regionali delle Organizzazioni sindacali del comparto sono state concordate alcune linee di intervento volte ad assicurare la corresponsione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario rese dal personale, l'estensione di alcune indennità contrattuali (attuando, a tale riguardo, la previsione contenuta nell'art. 86, comma 6 del CCNL del 21.05.2018), nonché la realizzazione di specifici progetti legati all'emergenza, alla realizzazione dei quali è legata la corresponsione di compensi incentivanti.

In particolare sono state prefigurate azioni finalizzate al riconoscimento delle prestazioni da lavoro straordinario e di specifiche indennità al personale operante in reparti COVID, nonché per la realizzazione di progetti legati all'emergenza. Al fine di rendere possibili le suddette azioni, la Regione del Veneto ha fatto ricorso al finanziamento di cui all'art. 1 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella Legge 24 aprile 2020, n. 27, come integrato e modificato dall'articolo 2, comma 6 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 che prevede la possibilità di incremento sia del Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80), sia del Fondo premialità e fasce (art. 81), oltre che la possibilità per le Regioni di aumentare detto finanziamento, fino al doppio dello stesso.

Con Verbale di confronto del 20 maggio 2020 fra la Regione del Veneto e le rappresentanze regionali delle Organizzazioni sindacali del comparto è stata data attuazione al Verbale di intesa del 28 aprile 2020, definendo anche la ripartizione delle risorse fra le diverse Aziende del SSR e fra i due fondi contrattuali.

Ai sensi di quanto previsto al punto "Criteri di allocazione delle risorse fra le aziende e tra i fondi condizioni di lavoro e incarichi e premialità e fasce" di cui al Verbale di confronto del 20 maggio 2020, per questa Azienda è stato stabilito di incrementare il Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 del CCNL 21.05.2018) e il Fondo premialità e fasce (art. 81 del CCNL 21.05.2018), come di seguito indicato:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80)	€ 558.050,00
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€ 1.116.100,00
TOTALE	€ 1.674.150,00

tenuto conto che l'incremento del fondo art. 80 dovrà essere utilizzato per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario e per la corresponsione delle indennità di spettanza del personale coinvolto nell'emergenza, mentre le somme destinate al fondo premialità e fasce dovranno finanziare i progetti specifici legati all'emergenza Covid-19.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 522 del 17.06.2020 è stata determinata in misura provvisoria per l'anno 2020 l'entità dei fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 dell'area del comparto, preso atto degli incrementi di cui alla D.G.R.V. n. 646 del 22 maggio 2020, come di seguito indicato:

- Fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80)	€ 8.543.844,08
- Fondo premialità e fasce (art. 81)	€ 10.851.000,95

Il suddetto incremento dei fondi è in deroga, oltre che all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, anche ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale.

Con la Preintesa del 25.06.2020, oggetto della presente relazione, è stata confermata la destinazione delle risorse assegnate a livello regionale a questa Azienda fra i due suindicati fondi, prevedendo, come peraltro indicato nel Verbale di confronto regionale, la possibilità di disporre un incremento maggiore del fondo condizioni di lavoro e incarichi rispetto al secondo qualora ciò sia strettamente necessario.

Al termine del pagamento della prima parte delle indennità di terapie sub-intensiva e malattie infettive del personale coinvolto nell'emergenza con gli emolumenti del mese di giugno, l'Azienda valuterà la necessità di trasferire ulteriori dal fondo premialità e fasce al fondo condizioni di lavoro e incarichi, e ciò al fine di garantire la remunerazione dei medesimi istituti in relazione all'emergenza covid-19.

Con gli emolumenti del mese di giugno sono state corrisposte le indennità di terapia sub-intensiva e indennità di malattie infettive relative ai mesi di febbraio, marzo e aprile, tenuto conto che il riconoscimento delle suddette indennità decorre dal 21 febbraio 2020 sino al perdurare dell'emergenza e non oltre il 31 luglio 2020 alle strutture di seguito indicate:

INDENNITA' DI TERAPIA SUB-INTENSIVA	PNEUMOLOGIA PRONTO SOCCORSO/SUEM
INDENNITA' DI MALATTIE INFETTIVE	Servizi assimilati alle malattie infettive: A) TERAPIE INTENSIVE E SEMIINTENSIVE NONCHE' L'ESTENSIONE DELLE MALATTIE INFETTIVE COSI' COME DEFINITE DAL PIANO OPERATIVO REGIONALE B) REPARTI O SERVIZI COMPLETAMENTE O PARZIALMENTE DEDICATI A PAZIENTI COVID C) SERVIZI OSPEDALIERI, TERRITORIALI O DEI DIPARTIMENTI DI PREVENZIONE NEI QUALI SIA STATO STRUTTURATO UN SERVIZIO E SIA POSSIBILE INDIVIDUARE PERSONALE DEDICATO ALL'ASSISTENZA DIRETTA DEI PAZIENTI COVID

Con gli emolumenti del mese di luglio 2020, previa verifica dell'OIV, verranno corrisposti gli importi relative alle progettualità di cui alle schede 1 e 2 allegata alla Preintesa.

Rovigo, 29 giugno 2020

UOC GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott.ssa Chiara Tiengo

Il Direttore Amministrativo
Dr. Urbano Brazzale



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
-Comparto Sanità-
21 Maggio 2018

PREINTESA

“Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19”

25 Giugno 2020

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower right portion of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible.

Il giorno Giovedì 25 Giugno 2020 alle ore 12,00, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCCNL 21/05/2018 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.17 del 16.01.2020

Direttore Generale -- Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo -- Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario -- Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari -- Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera -- Dr. Paolo De Pieri
Direttore della Funzione Territoriale -- Dr.ssa Domenica Luciano'
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane -- Dott.ssa Chiara Tiengo
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica -- Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Cristiano Pavarin	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott. Silvano Bottin	NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia -- Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

per discutere sul seguente o.d.g.:

“Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19”

Premesso che:

in data 28 Aprile 2020 è stato sottoscritto un verbale d'intesa tra l'Amministrazione regionale e le Rappresentanze regionali delle organizzazioni sindacali del Comparto in cui sono state concordate alcune linee di intervento volte ad assicurare la corresponsione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario rese dal personale, l'estensione di alcune indennità contrattuali (attuando, a tale riguardo, la previsione contenuta nell'articolo 86, comma 6 del CCNL del 21 maggio 2018), nonché la realizzazione di specifici progetti legati all'emergenza, alla realizzazione dei quali è legata la corresponsione di compensi incentivanti;

in data 18 maggio 2020 la Regione e le Organizzazioni Sindacali del Comparto hanno condiviso il testo di un verbale di confronto, poi sottoscritto il giorno 20 maggio, nel quale sono state puntualmente definite le linee di indirizzo per l'attuazione di quanto convenuto nel verbale d'intesa del 28 aprile 2020;

i contenuti del verbale di confronto del 20.05.2020 costituiscono linee di indirizzo della Giunta Regionale, alle quali le aziende del SSR dovranno dare puntuale applicazione, anche in relazione ai termini indicati per la corresponsione dei benefici economici;

le risorse assegnate all'Azienda ULSS 5 Polesana sono pari ad € 1.674.150,00 al netto degli oneri riflessi, così ripartite:

per un terzo al fondo condizioni di lavoro e incarichi pari a:	€ 558.050,00
e per due terzi al fondo premialità e fasce pari a:	€ 1.116.100,00

il verbale di confronto regionale, peraltro, prevede che in considerazione della destinazione "prioritaria" agli istituti collegati alle condizioni di lavoro prevista dalla norma, le aziende potranno disporre un incremento maggiore del primo fondo rispetto al secondo qualora ciò sia strettamente necessario a garantire la remunerazione degli istituti stessi in relazione alla gestione dell'emergenza Covid-19;

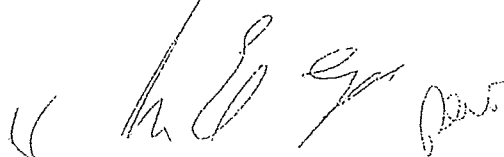
l'incremento del fondo condizioni di lavoro e incarichi dovrà essere utilizzato per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario e per la corresponsione delle indennità di terapie sub-intensiva e malattie infettive del personale coinvolto nell'emergenza, mentre le somme destinate al fondo premialità e fasce dovranno finanziare i progetti che interessano il personale impegnato nelle attività correlate all'emergenza da graduare in relazione all'intensità dell'impegno profuso.

Ciò premesso si conviene quanto segue:

Risorse:

viene confermata la destinazione delle risorse definita a livello regionale tra i due fondi:	
per un terzo al fondo condizioni di lavoro e incarichi pari a:	€ 558.050,00
e per due terzi al fondo premialità e fasce pari a:	€ 1.116.100,00

poiché il verbale di confronto regionale prevede la possibilità di disporre un incremento maggiore del primo fondo rispetto al secondo qualora ciò sia strettamente necessario, al termine del pagamento della prima parte delle indennità a giugno le parti valuteranno se sia necessario trasferire ulteriori risorse dal secondo fondo al primo fondo al fine di



garantire la remunerazione degli istituti stessi in relazione alla gestione dell'emergenza Covid-19.

Indennità

L'estensione delle predette indennità decorre dal 21 febbraio 2020 e, comunque, dalla data di attivazione dei servizi in parola, a seguito dell'adozione dei singoli provvedimenti attuativi aziendali sino al perdurare dei servizi stessi che non può andare oltre il 31 luglio 2020.

Gli importi delle predette indennità relative ai mesi di febbraio, marzo e aprile dovranno essere erogati con gli emolumenti del mese di giugno, contestualmente alla corresponsione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nello stesso periodo se già non precedentemente liquidate. Per le mensilità successive, le stesse seguiranno le consuete modalità di computo ed erogazione delle indennità già definite a livello aziendale.

1) indennità di terapia sub-intensiva

Così come indicato dalle linee d'indirizzo regionali le indennità di terapia sub intensiva pari ad € 4,13 spettano anche a

a) Pneumologia

Primo periodo temporale nel mese di marzo: settore di Semintensiva Pneumologia collocata inizialmente al secondo piano del PO di Rovigo poi trasferita al settimo piano del PO di Rovigo.

Secondo Periodo dalla fine del mese di marzo primi giorni del mese di aprile attivazione Pneumologia Semintensiva area Covid 1-2 area di Medicina Ospedale di Trecenta.

Dalla metà del mese di Maggio progressiva riduzione dei pazienti ricoverati in area Covid 1-2 di Trecenta.

Riattivazione Pneumologia Degenza nel PO di Rovigo dal mese di maggio non qualificata al momento come "terapia sub intensiva".

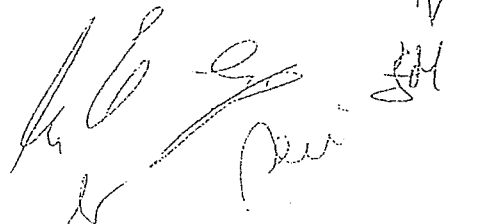
A livello operativo il riconoscimento dell'indennità di terapia semintensiva avviene a seguito di:

- Pneumologia:

Settore 1° piano e 7° Piano Rovigo sulla base della certificazione mensile dei singoli lavoratori per giorno impegnati nell'assistenza a pazienti COVID indicata dal coordinatore e validata dal Responsabile di Area Medica della DPS con riferimento al periodo di attivazione.

Settore Covid 1 -2 Trecenta sulla base della certificazione mensile dei singoli lavoratori per giorno impegnati nell'assistenza a pazienti Covid indicata dal coordinatore e validata dal Responsabile di Area Medica della DPS con riferimento al periodo in cui è prevista assistenza al paziente COVID.

Pneumologia di Rovigo Degenza: quando avverrà qualificazione dalla Direzione Medica come "terapia sub intensiva" con le modalità sopra indicate.



b) Pronto Soccorso/SUEM

Per quanto riguarda il Pronto Soccorso il PO di Rovigo ha mantenuto attiva sempre la propria attività così come il 118 di Rovigo.

Il Pronto Soccorso di Adria ha avuto una fase di sospensione nel mese di Marzo con riapertura dal mese di Aprile ma il personale contestualmente ha svolto attività di SUEM ed auto infermieristica di Triage.

Il Pronto Soccorso di Trecenta a partire dal mese di Aprile è stato sospeso per effetto attivazione Ospedale Covid con trasformazione in PPI, il personale in parte è stato diversamente assegnato in area anestesia e rianimazione di Trecenta o Rovigo e altro ha garantito apertura PPI e attività del 118.

SUEM: garantita tutta l'attività di trasporti e dell'assistenza in fase extraospedaliera di pazienti COVID.

A livello operativo il riconoscimento dell'indennità di terapia subintensiva avviene a seguito di:

Pronto Soccorso/SUEM di Adria, Rovigo e Trecenta: riconoscimento indennità con caricamento automatico in relazione all'assegnazione

c) altri servizi di terapia subintensiva

Non sono stati previsti altri servizi di terapia subintensiva

2) indennità di malattie infettive

Così come indicato dalle linee d'indirizzo regionali le indennità di malattie infettive pari ad € 5,16 spettano anche ai servizi assimilati alle malattie infettive che sono i seguenti:

a) Terapia Intensive e semintensive nonché l'estensione delle malattie infettive così come definite dal Piano Operativo Regionale.

A livello aziendale sono state coinvolte direttamente nell'assistenza a pazienti Covid per quanto attiene le Terapie Intensive:

- Rianimazione di Adria: dal 21 febbraio fino all'apertura della Rianimazione Covid di Trecenta o comunque fino al trasferimento del paziente positivo COVID ricoverato;
- Rianimazione di Rovigo: dal 21 febbraio fino all'apertura della Rianimazione Covid di Trecenta o comunque fino al trasferimento del paziente positivo COVID ricoverato;
- Rianimazione di Trecenta: a partire dall'ultima settimana di marzo e fino a diverse disposizioni definite dalla programmazione regionale.

Il riconoscimento a livello operativo avverrà per i periodi su indicati con caricamento automatico per Rianimazione di Rovigo e Trecenta, dopo validazione da parte del coordinatore e da parte del Responsabile di Area.

Nell'area di Adria, non essendo previsto un centro esclusivo di presenza Rianimazione Degenza ma mix di Anestesia e Rianimazione, vanno certificati i singoli operatori che, nel periodo hanno prestato assistenza diretta ai pazienti COVID o presunti tali e validati dal Responsabile di Area.

Per le subintensive il riconoscimento dell'indennità di Malattie Infettive avviene seguendo le modalità prima identificate sia per l'area di Pneumologia che di Pronto/Soccorso/SUEM.

b) reparti o servizi completamente o parzialmente dedicati a pazienti COVID.

A livello Aziendale in base alle indicazioni regionali è stata predisposta a partire dalla metà di Aprile un area al settimo piano del PO di Rovigo a completamento diagnostico per pazienti con tampone Covid negativo, ma con sintomatologia suggestiva. In tale area hanno operato in modo sequenziale in una prima fase infermieri ed Oss diversamente assegnati dai reparti di area medica e medico specialistica, poi successivamente e fino ad oggi, personale infermieristico ed Oss delle U.O. di Geriatria e Lungodegenza. Dal mese di giugno in relazione alla numerosità di casi e alle modifiche organizzative va rivalutata la funzione dell'area di completamento diagnostico del PO di Rovigo.

L'indennità di malattie infettive viene altresì riconosciuta al personale operante nei reparti di degenza COVID di Trecenta ed al personale sanitario e tecnico che ha prestato anche saltuariamente assistenza nei reparti COVID di Trecenta.

c) servizi ospedalieri, territoriali o dei dipartimenti di prevenzione nei quali sia stato strutturato un servizio e sia possibile individuare personale dedicato all'assistenza diretta dei pazienti Covid o presunti tali;

Nei servizi territoriali sono stati attivati:

- tamponi a livello domiciliare sia da parte delle cure primarie che da parte dell'igiene pubblica;
- tamponi e screening nelle strutture socio sanitarie ad opera del personale delle cure primarie e del personale del distretto;
- interventi in supporto dell'USCA di Badia nel distretto 1;
- visite domiciliari di pazienti Positivi o presunti tali sia da parte del personale delle cure primarie che dal parte del personale dell'igiene pubblica;
- interventi del tecnico di radiologia nella diagnostica di Pronto Soccorso o in area Covid;
- interventi a supporto della diagnostica preoperatoria per tamponi;
- interventi per attività di screening del personale dipendente con effettuazione di tamponi;
- attività di tamponi nei servizi ad accesso diretto quali ad es. pediatria.

O comunque altre fattispecie in cui il personale sanitario e tecnico abbia prestato assistenza diretta ai pazienti Covid positivi o presunti tali.

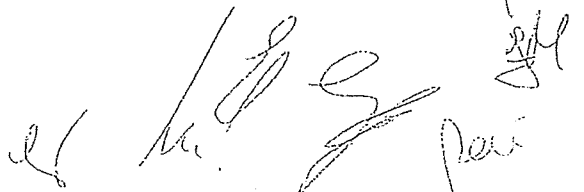
Per il riconoscimento di tali indennità di malattie infettive il singolo coordinatore certifica mensilmente per i singoli dipendenti le attività su indicate per procedere con il riconoscimento economico.

Le indennità di malattie infettive si cumula, in applicazione dell'art.86, comma 14 CCNL 21.05.2018 con le altre indennità di cui al comma 6, se spettanti.

Progetti specifici

Le linee di indirizzo regionali hanno fornito altresì indicazioni per la formulazione di progetti specifici da graduare in relazione all'impegno profuso ed alla presenza di servizio

Il periodo di realizzazione dei progetti è compreso nel periodo di gestione dell'emergenza : 21 Febbraio -- 31 maggio 2020.



I progetti (collegati ad obiettivi straordinari di performance organizzativa ed alle modifiche dei modelli organizzativi intervenuti ai quali partecipano e contribuiscono in egual modo tutti i dipendenti delle strutture e dei servizi interessati, condividendone i risultati) dovranno essere sinteticamente descritti nelle schede progetto.

Pertanto l'Azienda ha predisposto le schede sottoriportate, secondo quanto previsto dal punto 9 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, che tengono conto del grado di impegno profuso e della presenza in servizio secondo i criteri previsti dal punto 3 del citato verbale di confronto.

Si considera di avviare il riconoscimento per tutto il personale coinvolto compresi i lavoratori con contratto di somministrazione.

Le schede dovranno essere sottoscritte dal responsabile del servizio quale attestazione del raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico.

La corresponsione degli importi relativi alla progettualità di cui alle schede 1 e 2 dovrà avvenire previa verifica dell'OIV Aziendale al termine del progetto, entro il mese di Luglio 2020. Per consentire il rispetto di tale termine l'OIV dovrà entro il 30.06.2020 fornire parere positivo in merito alla realizzazione dei progetti risultante da specifica relazione della Direzione Aziendale collegata alle schede sottoriportate.

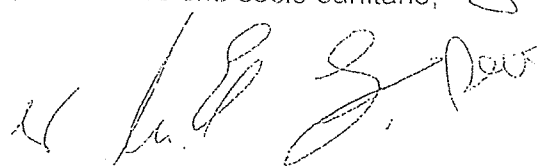
SCHEDA PROGETTO 1 : agli operatori del ruolo sanitario e del ruolo tecnico direttamente coinvolti nell'assistenza di pazienti covid ed operanti nei servizi indicati nella scheda (di cui al punto 1 del verbale di confronto del 20.05.2020) e sottoriportati:

- 1.1 Ospedali "Convertiti" per assistere direttamente pazienti Covid;
- 1.2 Terapie Intensive;
- 1.3 Unità Operative riconosciute come sub intensive nel periodo di emergenza Covid;
- 1.4 Reparti (diversi dalle terapia intensive e sub intensive) "completamente" convertiti per assistere pazienti Covid;
- 1.5 Reparti (diversi dalle terapia intensive e sub intensive) "parzialmente" convertiti per assistere pazienti Covid;

1.6 Altri servizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: radiologia, laboratorio, servizi del dipartimento di prevenzione, servizi territoriali, obitorio) nei quali sia possibile individuare personale dedicato alla diagnostica, alla refertazione o all'assistenza extraospedaliera istituite appositamente per far fronte a nuove necessità derivanti dall'emergenza Covid, dedicate ai pazienti o presunti tali; A livello Aziendale per quanto riguarda i punti dal numero 1.1 al 1.5 si fa riferimento alle unità operative reparti prima individuati tra coloro a cui vanno riconosciute le indennità specifiche.

Per quanto riguarda il punto 1.6 altri Servizi si fa riferimento a:

- Radiologia: a Trecenta è stata dedicata quasi totalmente ai pazienti Covid a partire dal 1 aprile. Rovigo ed Adria sono presenti nelle diagnostiche di Pronto Soccorso di Tac per pazienti Covid o presunti tali;
- Laboratorio: la microbiologia di Rovigo e il laboratorio di biologia molecolare di Trecenta sono stati rispettivamente completamente e totalmente dedicati ad attività Covid;
- Obitorio di Trecenta: quasi totalmente dedicato a pazienti Covid;
- Servizi Territoriali e della Prevenzione: sono stati dedicati professionisti sanitari per attività di tamponi e di screening sia a livello ambulatoriale, domiciliare che socio sanitario, nonché di supporto all'USCA.



Nella definizione dei lavoratori da inserire come aventi titolo nelle progettualità di tipo 1 si seguono i seguenti criteri:

- Stabile assegnazione ai servizi di cui ai punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5
- Stabilmente assegnati a Servizi di Radiologia Trecenta, Laboratorio Trecenta, Microbiologia Rovigo, Malattie Infettive di Rovigo, Servizio di Igiene Pubblica, Obitorio Trecenta, Trasporti Interni PO di Rovigo, Medico Competente;
- Personale esclusivamente dedicato dei servizi territoriali o ospedalieri ad attività di assistenza diretta per screening nelle strutture socio sanitarie o dedicato all'attività diretta di tamponi per i pazienti o personale dipendente;

Al fine di valorizzare l'impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi correlati ai progetti di tipo 1 e quindi di risposta organizzativo assistenziale all'epidemia Covid si sono inclusi nel Progetto i dipendenti che hanno lavorato in assistenza diretta pazienti Covid o presunti tali, per un periodo di almeno 10 giorni di indennità riconosciuta nell'ambito dei servizi, oppure almeno 70 ore di lavoro effettivo, nel periodo compreso tra il 21 febbraio 2020 ed il 31 maggio 2020.

Successivamente la definizione della fascia economica entro cui collocare l'avente titolo è stata calcolata in forma percentuale rapportando le ore lavorate rispetto alle ore teoriche dovute nel periodo 21 febbraio - 31 maggio 2020. Nel calcolo delle ore lavorate sono state comprese oltre alle ore lavorate, le ore teoriche calcolate per assenza malattia Covid, sorveglianza sanitaria Covid ed infortunio Covid.

SCHEDA PROGETTO 2 : agli operatori con incarico di funzione di cui al punto 1 (punto 2 del verbale di confronto del 20.05.2020)

Rimangono fermi e condivisi tutti i criteri presenti nel verbale di confronto regionale del 20.05.2020 non riportati espressamente nel presente verbale.

La corresponsione degli importi relativi alla progettualità di cui ai punti 10 ed 11 del verbale di confronto del 20.05.2020 dovrà avvenire entro il mese di Ottobre 2020, previa analoga procedura.

Pertanto per quanto attiene agli altri dipendenti diversi da quelli coinvolti al punto 1 comunque impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività di supporto [sanitarie, tecniche o amministrative] di cui al punto 10 ed agli operatori con incarico di funzione di cui al punto 11, si rimanda ad un secondo diverso accordo riportante le relative schede progetto nel quale la direzione aziendale individuerà i servizi che, nel periodo dell'emergenza hanno risposto a fabbisogni e/o obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. Some are clearly legible as 'Lu', '16', 'fat.', 'SF', and 'Pu', while others are more stylized or scribbled.

Rovigo, ___/___/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

SCHEDA 1

PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 – Scheda rendicontazione
Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19
Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19

DIPARTIMENTO _____
UOC _____

TITOLO DEL PROGETTO Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività di carattere straordinario di performance organizzativa e/o rimodulazione dei modelli organizzativi correlate all’Emergenza COVID – 19 _ periodo 21/02/2020 – 31/05/2020. (descrizione sintetica)
Azioni Criteri di accesso al progetto: (selezionare l’attività corrispondente alla propria unità operativa con una breve descrizione delle attività svolte) <ol style="list-style-type: none">1. Conversione ospedale in COVID2. Attività di Terapia intensiva3. Unità operative riconosciute come sub intensive nel periodo di emergenza COVID4. Reparti parzialmente o interamente convertiti per assistere pazienti COVID5. Altri servizi con personale coinvolto nella diagnostica, refertazione o assistenza extraospedaliera per far fronte alle nuove necessità derivanti dall’emergenza COVID, dedicati ai pazienti o ai presunti tali6. Modifiche ai modelli organizzativi in relazione all’emergenza COVID – 19
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto <ol style="list-style-type: none">1. dipendenti a tempo indeterminato e determinato.2. personale in infortunio/malattia da COVID-19 o in quarantena con sorveglianza attiva.3. per part time si tiene conto della percentuale dell’orario previsto
BUDGET € 1.200 a persona Il compenso è erogato ai dipendenti stabilmente adibiti ai reparti previsti dal punto 1. del verbale di confronto regionale del 20.05.2020), al raggiungimento degli obiettivi nelle seguenti misure: <ol style="list-style-type: none">1. 100% presenza pari o superiore al 60% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto2. 70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto3. 40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto4. Il progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all’impegno lavorativo richiesto

Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell’obiettivo.

Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA

Rovigo, ___/___/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

SCHEDA 2

PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 – Scheda rendicontazione
Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19
Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19

DIPARTIMENTO _____ UOC _____

TITOLO DEL PROGETTO Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività di carattere straordinario di performance organizzativa e/o rimodulazione dei modelli organizzativi correlate all'Emergenza COVID – 19 _ periodo 21/02/2020 – 31/05/2020. (descrizione sintetica)
Azioni Criteri di accesso al progetto: (selezionare l'attività corrispondente alla propria unità operativa con una breve descrizione delle attività svolte) <ol style="list-style-type: none">1. Conversione ospedale in COVID2. Attività di Terapia intensiva3. Unità operative riconosciute come sub intensive nel periodo di emergenza COVID4. Reparti parzialmente o interamente convertiti per assistere pazienti COVID5. Altri servizi con personale coinvolto nella diagnostica, refertazione o assistenza extraospedaliera per far fronte alle nuove necessità derivanti dall'emergenza COVID, dedicati ai pazienti o ai presunti tali6. Modifiche ai modelli organizzativi in relazione all'emergenza COVID – 19
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto <ol style="list-style-type: none">1. dipendenti a tempo indeterminato e determinato.2. personale in infortunio/malattia da COVID-19 o in quarantena con sorveglianza attiva.3. per part time si tiene conto della percentuale dell'orario previsto
BUDGET € 1.200 a persona Il compenso è erogato ai dipendenti stabilmente adibiti ai reparti previsti dal punto 1. del verbale di confronto regionale del 20.05.2020), al raggiungimento degli obiettivi nelle seguenti misure: <ol style="list-style-type: none">1. 100% presenza pari o superiore al 60% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto2. 70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto3. 40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto4. Il progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% del numero di giorni in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto <p style="text-align: right;">è previsto un incremento del 20% se incarico di funzione 3.228< compreso>5.500 15% se incarico di funzione 5.501< compreso>7.500</p>

Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell'obiettivo.

Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA

Alle ore 13.00 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott. Riccardo Mantovan <i>Riccardo Mantovan</i>
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale <i>Urbano Brazzale</i>	* UIL FPL: Dott. Cristiano Pavarin Fabio Massaro <i>Fabio Massaro</i>
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo <i>Carlo Cogo</i>
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi <i>Roberto Tosi</i>
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	NURSING UP: Dott. Silvano Bottin <i>Silvano Bottin</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Luciano Schiavone <i>Luciano Schiavone</i>
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott.ssa Chiara Tjengo <i>Chiara Tjengo</i>	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore <i>Silvia Saccardin</i>
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati <i>Cristiano Pelati</i>	Dott. Biolcati Emanuela <i>Emanuela Biolcati</i>
	Dott. Busatto Egidio <i>Egidio Busatto</i>
	x Dott. Franco Nicola Cinzia Davi <i>Franco Nicola</i>
	Dott. Franceschetti Emanuele <i>Emanuele Franceschetti</i>
	Dott. Massaro Fabio <i>Fabio Massaro</i>
	Dott. Lucchiani Arianna <i>Arianna Lucchiani</i>
	Dott. Santato Davide <i>Davide Santato</i>

Parf @

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 13/07/2020 alle ore 8.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo mail del 10/07/2020 presso la sede del Azienda ulss 5 Polesana, via Tre Martiri n 89, 45100 Rovigo, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa. La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
Pre intesa del 25 giugno 2020 relativa "Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19" personale del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 Polesana.

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. 58272 del 29/06/2020 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 58272 del 29/06/2020 ? 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:

Il Collegio sindacale, preso atto che l'atto negoziale in esame risulta essere conforme alle direttive emanate dalla Regione Veneto e con la normativa nazionale di settore finalizzata al riconoscimento economico delle prestazioni rese dal personale del ruolo sanitario nella particolare fase di attività finalizzate ad affrontare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, certifica la compatibilità economico-finanziaria della Pre-intesa del 25 giugno 2020 relativa "Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza COVID-19" personale del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 Polesana.