

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

COMPARTO SANITA'

IPOTESI DI ACCORDO del 26.06.2026

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)

II.1 Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della

	Data di sottoscrizione	Ipotesi di Accordo del 26.06.2026
	Periodo temporale di vigenza	Risorse anni 2020 – 2022 - 2024
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del Comparto firmatarie del CCNL 27.10.2025 ed RSU Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 338 dell'11.03.2026
	Soggetti destinatari	Personale dell'Ulss 5 Polesana area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo premialità e condizioni di lavoro del comparto anni 2020-2022-2024 -
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	Certificazione dell'organo di controllo: Viene richiesta con la presente relazione Illustrativa e relazione Tecnico Finanziaria

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Il Piano della Performance viene riportato all'interno del PIAO È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009? Si, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028 è contenuto nel PIAO 2026-2028 di cui alla DDG 134 del 30.01.2026. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? Si, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009? Il Piano della Performance 2025-2027 è contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025 Con DDG 806 del 30.06.2026 è stata adottata la Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2025 Il Piano della Performance 2026-2028 è contenuto all'interno del PIAO 2026-2028 di cui alla DDG 134 del 30.01.2026 Il Ciclo della Performance anno 2026 si concluderà a settembre 2027
--	---	---

II.2 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)

COMPARTO SANITA'

IPOTESI DI ACCORDO del 26.06.2026

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)

(allegata alla presente relazione)

Con la presente Ipotesi di Accordo sono stati definiti i criteri per la ripartizione agli operatori SPISAL delle quote derivanti dagli importi introitati come sanzioni attribuiti dalla Regione Veneto all'Azienda Ulss 5.

Si riporta di seguito, la 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."

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, è svolta prevalentemente dalle Aziende Sanitarie Locali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 6 del succitato 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.

La DGRV 911/2024 ad oggetto: "Nuovi criteri per il riparto dei fondi derivanti dalla riscossione delle sanzioni pecuniarie in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" al punto 2 dell'allegato A, prevede che i fondi assegnati a sostegno del personale della 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, 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 personale del Comparto Sanità, le 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 state ripartite come segue:

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

Valori comprensivi di oneri riflessi ed irap

Con la presente Ipotesi di Accordo le parti hanno concordato che l'importo di € 203.604,84 venga suddiviso equamente nelle due annualità 2025 e 2026

€ 101.802,42 per l'anno 2025

€ 101.802,48 per l'anno 2026

ripartite secondo i seguenti criteri:

Il personale che beneficia dei fondi deve risultare in regola con l'orario istituzionalmente dovuto al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Al personale assunto/trasferito/cessato in corso d'anno (anni 2025-2026) verrà riconosciuta la quota base proporzionata all'effettiva presenza.

a) QUOTA BASE:

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

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 si trova nell'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.

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.

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.

Rovigo, 17/7/2026

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane

- Dott.ssa Monica Cattelan –
FIRMATO

Il Direttore UOC Contabilità e Bilancio

- Dott.ssa Silvia Zanini -
FIRMATO

Il Direttore Amministrativo
- Dott. Massimo Visentin –
FIRMATO