

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. 2.11.2022

AREA DEL COMPARTO

Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOSTESI DI ACCORDO

DESTINAZIONE
DELLE DISPONIBILITÀ ECONOMICHE RESIDUALI

“Obiettivi di rilevanza strategica ed organizzativa”

Art. 9, comma 5, lett. a)

Art. 103, comma 10, C.C.N.L. 02.11.2022

21 NOVEMBRE 2024

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data 20 DICEMBRE 2024 nella quale il Collegio Sindacale ha comunicato l'avvenuta certificazione a seguito di verifica della compatibilità economico-finanziaria e normativa del presente accordo con le vigenti norme di legge e di Contratto.

CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

Il 21 novembre 2024, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, si sono riunite la Delegazione trattante di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, la RSU (Comunicazione del Coordinatore RSU prot. 0042047 del 06.05.2022) e le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto firmatarie del CCNL 2.11.2022, per discutere sul seguente tema:

DESTINAZIONE DELLE DISPONIBILITÀ ECONOMICHE RESIDUALI AL 31/12/2023 b.2)

"Obiettivi di rilevanza strategica ed organizzativa"

Art. 9, comma 5, lett. a)

Art. 103, comma 10, C.C.N.L. 02.11.2022

PREMESSO CHE

con accordo sottoscritto il 7.8.2024 e certificato dal Collegio sindacale in data 12.8.2024, concernente la destinazione delle risorse residuali anno 2023, è stata stanziata la somma di € 570.000,00 per l'item b.1) ad oggetto *"Obiettivi di rilevanza strategica ed organizzativa"*.

Come noto, il comparto sanitario in tutta la Regione Veneto ed in particolare per l'Azienda Ulss 5 Polesana è caratterizzato da un tasso di mobilità che deve essere attenzionato tanto dalla parte datoriale quanto dalle organizzazioni sindacali, soprattutto in previsione della prospettata crescente carenza della figura del personale sanitario nel prossimo quinquennio.

A tal riguardo si richiama che a decorrere dall'anno 2020 l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha determinato un notevole impatto sulle condizioni di lavoro di tutti i professionisti ed in particolare di quelli impegnati nei reparti e servizi di assistenza elevando per gli stessi il disagio e lo stress lavorativo.

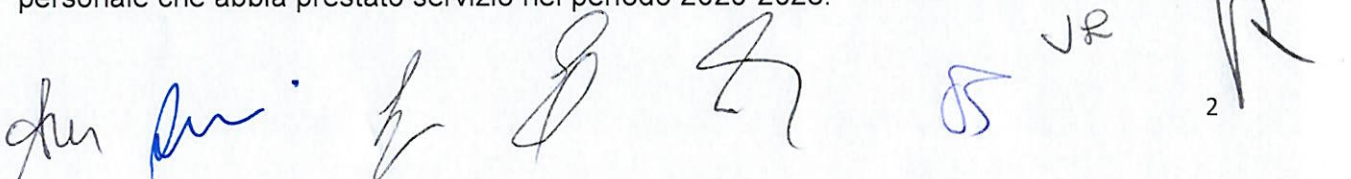
Per tale ragione si ritiene di istituire quale obiettivo di rilevanza strategica ed organizzativa un *"premio fedeltà"* mirato a contenere l'esodo verso altre aziende sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e/o private attraverso la valorizzazione di tutto il personale sia del ruolo sanitario che del ruolo socio-sanitario impegnato a partire dall'emergenza Covid-19 che ha garantito elevati standard assistenziali accettando modifiche organizzative fortemente impattanti.

Pertanto il periodo preso in considerazione sarà relativo agli anni 2020-2023 per tutto il personale del ruolo sanitario e socio-sanitario in servizio al 31.10.2024 che abbia effettuato turni di lavoro notturni negli anni indicati.

Tutto ciò premesso,

LE PARTI

concordano di riconoscere a titolo di progettualità, un beneficio denominato *"Premio fedeltà"* quale compenso determinato sulla base del numero di notti complessivamente svolte dal personale che abbia prestato servizio nel periodo 2020-2023.



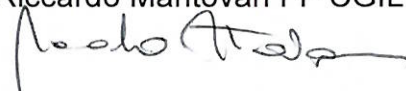

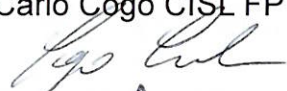


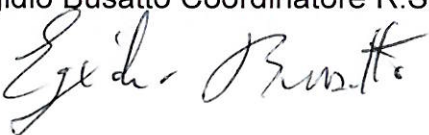

A seguito della determinazione del "valore punto" (€ 570.000,00/n° complessivo di notti), verrà riconosciuto a ciascun dipendente un compenso ottenuto dal prodotto del valore punto per numero notti complessivamente svolte da ciascun dipendente, tenuto conto del differente peso se si sono effettuate notti in tutti e 4 gli anni, o in 3 anni su quattro.

I criteri di accesso a tale incentivo sono:

- ✓ essere in servizio al 31.10.2024 poiché tale obiettivo strategico è mirato a premiare il senso di appartenenza congiunto al disagio dei dipendenti in servizio;
- ✓ aver prestato servizio nel periodo 2020-2023 con la differenziazione di seguito indicata:
 - Premio al 100% ai dipendenti con almeno 1 notte per ognuno dei 4 anni
 - Premio al 80% ai dipendenti con almeno 1 notte su 3 dei 4 anni

ciò a significare che il lavoratore, per poter beneficiare di questa premialità, dovrà aver effettuato turni notturni, ancorché in misura differente negli anni richiamati.

Letto, confermato, sottoscritto.

Parte Datoriale Pubblica	Parte Sindacale
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	Riccardo Mantovan FP CGIL 
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni 	Carlo Cogo CISL FP 
Direttore Sanitario Dott.ssa Carla Destro	Cristiano M. Pavarin UIL FPL 
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	F.I.A.L.S.
Direttore della Direzione Medica Ospedali Rovigo Trecenta Adria	Nicola Franco NURSIND 
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	Mara Pavan NURSING UP
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	Egidio Busatto Coordinatore R.S.U. 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi 	
Direttore sost. UOC Direz. Professioni Sanitarie Dott. Simone Bedendo	

J