

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

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

	<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di Accordo 18 LUGLIO 2025</b> <b>Criteria per il riparto delle risorse derivanti dalla riscossione delle sanzioni pecuniarie in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</b>
	<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Bilancio d'esercizio anni: 2020 2022 2024
	<b>Composizione della delegazione trattante</b>	OO.SS. Area della Dirigenza Area Sanità  Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
	<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Ulss 5 Polesana area della Dirigenza Area Sanità
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Fondi contrattuali dell'area della Dirigenza Area Sanità
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di Controllo Interno</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in</b>	<b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?</b>

	<p><b>caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stato adottato il "Piano della Performance 2024-2026 e il Documento di Direttive 2024 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2024-2026</p> <p>Con DDG n. 118 del 29.01.2025 è stato adottato il "Piano della Performance 2025-2027 e il Documento di Direttive 2025 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2025-2027</p> <hr/> <p><b>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2024-2026)?</b></p> <p>Si, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 è contenuto nel PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025.</p> <hr/> <p><b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</b></p> <p>Si, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</b></p> <p>Il Piano della Performance 2024-2026 è contenuto all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024. Il ciclo della Performance anno 2024 si concluderà entro il mese di settembre 2025.</p> <p>Con DDG 796 del 30.06.2025 è stata adottata la Relazione sulla Performance anno 2024 e trasmessa all'OIV</p> <p>Il Piano della Performance 2025-2027 è contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025</p> <hr/>
--	--	---

## 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)**

Le parti, a seguito dell'incontro avvenuto in data 18 luglio 2025, hanno sottoscritto l'ipotesi di Accordo, allegato alla presente relazione, sui criteri per la ripartizione agli operatori SPISAL, a titolo di incentivo, delle quote derivanti dagli importi introitati come sanzioni pecuniarie in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attribuite dalla Regione del Veneto all'Azienda ULSS 5 Polesana riferite agli anni 2020-2022-2024

Si richiama di seguito la normativa 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 DGRV n. 911 del 6 agosto 2024, punto 2 dell'allegato A 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.

Le risorse in argomento si configurano, per natura, come variabili in termini di consistenza e transitano nel Fondo per la Retribuzione di Risultato art. 74 del CCNL 23 gennaio 2024 – Dirigenza Area Sanità.

Le somme erogate all'Azienda ULSS 5 Polesana per il personale dirigente della UOC SPISAL, relative al 26% delle risorse destinate alle Aziende, sono suddivise come di seguito indicato e possono essere utilizzate sino alla data del 31.12.2026:

	Anno di riferimento	Risorse lorde ad incremento del Fondo per la Retribuzione di Risultato area Sanità
DDR n. 3 del 4/11/2024	2020	€ 14.627,92
DDR n. 4 del 26/11/2024	2022	€ 25.498,73
DDR n. 5 del 11/12/2024	2024	€ 10.037,41
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 50.164,06</b>

Criteri per il riparto tra gli operatori SPISAL dei fondi assegnati:

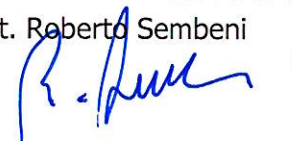
- Una quota base, suddivisa tra il personale dipendente presente in servizio negli anni 2025 e 2026, quale riconoscimento degli obiettivi raggiunti ed in ragione della peculiarità delle funzioni svolte, in proporzione alle giornate di presenza conteggiate secondo i criteri della retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, così assegnata:
  - Dirigente Medico con qualifica di UPG pari a € 3.000,00;
  - Dirigente Medico senza qualifica di UPG pari a € 2.000,00;
  - Dirigente Medico specializzando pari a € 1.000,00.
- Un'ulteriore quota sarà attribuita al personale dipendente con qualifica di Dirigente Medico UPG presente in servizio negli anni 2025 e 2026, a fronte di attività progettuali o obiettivi riconducibili all'attività specifica della UOC SPISAL, da svolgersi negli anni 2025 e 2026, garantite a fronte di prestazioni rese in orario aggiuntivo per ciascun operatore, (correlata a quella istituzionale). Sono previste fasce per quantificazione della quota:
  - n. di ore di orario aggiuntivo fino a 20 garantiscono la liquidazione del 10% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 21 e 35 garantiscono la liquidazione del 25% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 36 e 50 garantiscono la liquidazione del 50% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 51 e 70 garantiscono la liquidazione del 75% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 71 e 80 garantiscono la liquidazione del 100% del fondo;

Eventuali resti dovuti al mancato raggiungimento della fascia oraria aggiuntiva più elevata da parte di uno o più operatori, saranno ripartiti come quota di qualità al personale che avrà effettuato un numero di ore superiore a 80.

L'erogazione dei fondi avverrà a seguito di relazione, a consuntivo, sugli obiettivi raggiunti, l'attività svolta e l'orario effettuato.

Rovigo, 18.08.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Roberto Sembeni



Maurice  
Co-Hol

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

### III.1 - Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'importo da distribuire al personale dirigente della UOC SPISAL viene di seguito riportato al lordo e al netto degli oneri previdenziali a carico dell'Azienda ULSS 5 Polesana e dell'imposta IRAP e tali verranno riportati nella parte variabile del Fondo per la Retribuzione di Risultato dell'Area Sanità (art. 74 CCNL 23.01.2024) dei rispettivi anni:

	Anno di riferimento	Importo al lordo degli oneri previdenziali e irap a carico dell'Azienda	Oneri previdenziali e irap a carico dell'Azienda 33,50%	<b>Importi netti ad incremento parte variabile del Fondo per la Retribuzione di Risultato – Art. 74 CCNL 23.01.2024</b>
DDR n. 3 del 4/11/2024	2020	€ 14.627,92	€ 3.670,92	<b>€ 10.957,00</b>
DDR n. 4 del 26/11/2024	2022	€ 25.498,73	€ 6.398,73	<b>€ 19.100,00</b>
DDR n. 5 del 11/12/2024	2024	€ 10.037,41	€ 2.519,41	<b>€ 7.518,00</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 50.164,06</b>	<b>€ 12.589,06</b>	<b>€ 37.575,00</b>

Di seguito si riepiloga l'entità definitiva del Fondi Retribuzione di risultato (art. 74 CCNL 23.01.2024) con indicazione dell'incremento variabile per risorse SPISAL nei rispettivi anni:

Anno	Deliberazione	Importo definitivo	Certificazione del Collegio Sindacale	<b>Incremento variabile risorse SPISAL</b>	<b>Nuovo importo definitivo del Fondo Retribuzione di Risultato</b>
<b>ANNO 2020</b>	DDG n. 115 del 31.03.2021	€ 2.246.439,76	17.05.2021	<b>€ 10.957,00</b>	<b>€ 2.294.494,88</b>
	Incremento risorse Inail 2020 – Intesa del 9.3.2023	€ 37.098,12	16.12.2022		
		<b>€ 2.283.537,88</b>			
<b>ANNO 2022</b>	DDG n. 388 del 13.03.2024	<b>€ 2.276.910,15</b>	23.04.2024	<b>€ 19.100,00</b>	<b>€ 2.296.010,15</b>
<b>ANNO 2024</b>	DDG N. 585 del 14.05.2025	<b>€ 2.269.142,24</b>	24.06.2025	<b>€ 7.518,00</b>	<b>€ 2.276.660,24</b>
			Totale	<b>€ 37.575,00</b>	oltre oneri riflessi

Le risorse in oggetto saranno contabilizzate per complessivamente € 37.575,00 oltre ad oneri riflessi tra le sopravvenienze passive v/terzi – Ruolo Sanitario Dirigenza Medica - sottoconto EC83200270 del bilancio 2025.

Rovigo, 28.8.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Roberto Sembeni

*M. M. C. H. 1*

*R. Sembeni*



REGIONE DEL VENETO



**ULSS5**  
POLESANA

C.C.N.L. 23.01.2024

AREA SANITÀ

Triennio 2019-2021

## **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE**

### **IPOSTESI DI ACCORDO**

#### **CRITERI PER IL RIPARTO DELLE RISORSE DERIVANTI DALLA RISCOSSIONE DELLE SANZIONI PECUNIARIE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

(Art. 8 della L.R. 6 agosto 2007, n. 23)

**ANNI 2020 – 2022 – 2024**

# **18 luglio 2025**

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data \_\_\_\_\_  
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.

Il giorno 18 luglio 2025, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, e la Delegazione di Parte Sindacale ex art. 7 comma 3 del CCNL dei dirigenti dell'Area Sanità, sottoscritto il 23.01.2024, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, si sono incontrate per trattare la seguente materia:

**CRITERI PER IL RIPARTO DELLE RISORSE DERIVANTI DALLA RISCOSSIONE  
DELLE SANZIONI PECUNIARIE IN TEMA DI  
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**  
(Art. 8 della L.R. 6 agosto 2007, n. 23)

**ANNI 2020 – 2022 – 2024**

Oggetto della proposta sono i criteri per la ripartizione agli operatori SPISAL, a titolo di incentivo, delle quote derivanti dagli importi introitati come sanzioni attribuiti dalla Regione del Veneto all'Azienda ULSS 5 Polesana.

**Normativa 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**

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 la Dirigenza, transitano nell'art. 74 (Fondo per la Retribuzione di risultato) del CCNL 23 gennaio 2024.

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

Decreto di riferimento	Anno di riferimento	Fondo Dirigenza
DDR n. 3 del 4/11/2024	2020	€ 14.627,92
DDR n. 4 del 26/11/2024	2022	€ 25.498,73
DDR n. 5 del 11/12/2024	2024	€ 10.037,41
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 50.164,06</b>

**I Decreti suelencati dispongono che le risorse liquidate alle Aziende ULSS possano essere utilizzate sino alla data del 31 dicembre 2026.**

Tutto ciò premesso:

### LE PARTI

Sulla base delle nuove indicazioni regionali, concordano i seguenti criteri per il riparto tra gli operatori SPISAL dei fondi assegnati di cui ai Decreti regionali sopra indicati:

- Una quota base, suddivisa tra il personale dipendente presente in servizio negli anni 2025 e 2026, quale riconoscimento degli obiettivi raggiunti ed in ragione della peculiarità delle funzioni svolte, in proporzione alle giornate di presenza conteggiate secondo i criteri della retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, così assegnata:
  - Dirigente Medico con qualifica di UPG pari a € 3.000,00;
  - Dirigente Medico senza qualifica di UPG pari a € 2.000,00;
  - Dirigente Medico specializzando pari a € 1.000,00.
- Un'ulteriore quota sarà attribuita al personale dipendente con qualifica di Dirigente Medico UPG presente in servizio negli anni 2025 e 2026, a fronte di attività progettuali o obiettivi riconducibili all'attività specifica della UOC SPISAL, da svolgersi negli anni 2025 e 2026, garantite a fronte di prestazioni rese in orario aggiuntivo per ciascun operatore, (correlata a quella istituzionale). Sono previste fasce per quantificazione della quota:
  - n. di ore di orario aggiuntivo fino a 20 garantiscono la liquidazione del 10% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 21 e 35 garantiscono la liquidazione del 25% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 36 e 50 garantiscono la liquidazione del 50% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 51 e 70 garantiscono la liquidazione del 75% del fondo;
  - n. di ore di orario aggiuntivo comprese tra 71 e 80 garantiscono la liquidazione del 100% del fondo;

Eventuali resti dovuti al mancato raggiungimento della fascia oraria aggiuntiva più elevata da parte di uno o più operatori, saranno ripartiti come quota di qualità al personale che avrà effettuato un numero di ore superiore a 80.

L'erogazione del fondo avverrà a seguito di relazione, a consuntivo, sugli obiettivi raggiunti, l'attività svolta e l'orario effettuato.

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 DATORIALE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	ANAAO ASSOMED	Dott. Nicoletta Santipolo
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni (Presidente)	Fed. CIMO- FESMED	Dott. Gabriele Braggion
Direttore Sanitario Dott.ssa Carla Destro	FASSID	Dott. Giorgio Nichetti
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	A.A.R.O.I. EMAC	Dott. Piero Di Pasquale
Direttore Funzione Ospedaliera Dott.ssa Cristina Contessa	FP CGIL	Dott. Pasquale Brenga
Direttore Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	FVM	Dott. Michele Zaghi
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	FEDERAZIONE CISL MEDICI	Dott. Lucio Andreotti
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Monica Cattelan	UIL FPL	Dott. Antonio Tocchio