

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs 165/2001

La presente relazione tecnico finanziaria viene compilata seguendo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare 25 del 19.07.2012

COMPARTO SANITA'

IPOTESI DI ACCORDO DEL 26.06.2026

CRITERI PER IL RIPARTO DELLE RISORSE DERIVANTI DALLA RISCOSSIONE DELLE SANZIONI
 PECUNIARIE IN TEMA DI 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)

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

L'importo da distribuire al personale del comparto 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 Premialità e Condizioni di Lavoro (art. 64 CCNL 27.10.2025) 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%	Importi netti ad incremento parte variabile del Fondo Premialità
DDR n. 3 del 4/11/2024	2020	€ 46.809,34	€ 11.746,16	€ 35.063,18
DDR n. 4 del 26/11/2024	2022	€ 76.496,20	€ 19.195,67	€ 57.300,53
DDR n. 5 del 11/12/2024	2024	€ 80.299,30	€ 20.150,08	€ 60.149,22
	TOTALE	€ 203.604,84	€ 51.091,91	€ 152.512,93

Di seguito si riepiloga l'entità definitiva del Fondi Premialità e Fasce e Fondi Premialità e Condizioni di Lavoro con indicazione dell'incremento variabile per risorse SPISAL nei rispettivi anni:

Anno	Deliberazione	Importo definitivo	Certificazione del Collegio Sindacale	Incremento variabile risorse SPISAL	Nuovo importo definitivo del Fondo Premialità
ANNO 2020 Fondo Premialità e Fasce	DDG 386 del 22.03.2023	€ 11.437.465,10	15.05.2023	€ 35.063,18	€ 11.472.528,28
ANNO 2022 Fondo Premialità e Fasce	DDG 386 del 22.03.2023	€ 11.460.611,78	15.05.2023	€ 57.300,53	€ 11.517.912,31
ANNO 2024 Fondo Premialità e Condizioni di lavoro	DDG 515 del 22.04.2026	€ 10.874.351,94	11.05.2026	€ 60.149,22	€ 10.934.501,16
			Totale	€ 152.512,93	oltre oneri riflessi

Le risorse in oggetto sono già state accantonate in bilancio al conto PBA170A "Quote inutilizzate di contributi vincolati da soggetti pubblici extra fondo – perimetro sanità".

I relativi costi saranno rilevati nel Conto relativo al Personale del Comparto – ruolo sanitario.

III.2 - Modulo II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si riporta di seguito l'utilizzo dei fondi SPISAL

L'Ipotesi di Accordo in oggetto prevede che la somma gli importi relativi alle tre annualità (2020-2022-2024) in € 203.604,84 (valore lordo) ed € **152.512,93** venga suddivisa equamente nelle due annualità:

	Valore lordo	Valore netto	Dipendenti in servizio
anno 2025	€ 101.802,42	€ 76.256,46	n. 15 presso UOC SPISAL
anno 2026	€ 101.802,42	€ 76.256,46	n. 11 presso UOC SPISAL

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.

Le somme sono riconosciute sulla base dei seguenti criteri:

a) QUOTA BASE:

La quota base è riconosciuta al personale che aderisce alle specifiche progettualità individuate dal Direttore UOC

- 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