

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL		25/10/2022	-	In data 21 ottobre 2022 sono stati inviate alle OOSS le schede di costituzione dei fondi contrattuali alle annualità 2020, 2021 e 2022 e le risorse disponibili per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti. Nell'incontro con le OOSS del 25/10/2022 sono stati descritti i criteri per gli incrementi e le decurtazioni degli stessi fondi. Le OOSS si sono espresse positivamente.	501 - Dolomiti
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	18/05/2022		-	trasferimento permanente del 30% dal Fondo per la Retribuzione di Risultato al Fondo per la Retribuzione degli Incarichi, in modo da finanziare il nuovo sistema degli incarichi adottato dalla ULSS2	502 - Marca Trevigiana
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	11/02/2021		-	In data 11 febbraio 2021 è stato sottoscritto l'accordo integrativo che ha definito la nuova graduazione e pesatura degli incarichi dirigenziali e il valore della retribuzione di posizione correlata, nonché la nuova retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Area Sanità a valere dal 1° gennaio 2020.	503 - Serenissima
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	28/12/2022		-		504 - Veneto Orientale
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	24/01/2022		-	INTESA: individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione)	505 - Polesana
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL			-	trattasi di definizione storica dell'utilizzo dei fondi, comunque rideterminata come segue: l'utilizzo del fondo di cui all'art. 94 è stato ridefinito da ultimo con l'accordo del 08.07.2022 destinandolo completamente per l'intero importo alle destinazioni proprie del fondo; l'utilizzo del fondo di cui all'art. 95 è stato ridefinito da ultimo con l'accordo del 31 marzo 2023 destinandolo, come di consueto, completamente per l'intero importo alle destinazioni proprie del fondo; l'utilizzo del fondo di cui all'art. 96 è storicamente definito in coerenza con il trend di spesa storico del suddetto fondo per i compensi correlati alle condizioni di lavoro	506 - Euganea
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	22/09/2023		-	In data 22/09/2023 è stata siglata l'ipotesi di accordo in merito a: "destinazione risorse residue anni precedenti - anno 2023"	507 - Pedemontana
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	12/07/2021		-	E' in fase di sottoscrizione un accordo integrativo di parziale revisione di alcuni criteri per la ripartizione delle quote disponibili alla contrattazione dei fondi contrattuali	508 - Berica
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	19/08/2021		-	Con accordo del 19/08/2021, approvato con DDG n. 758 del 07/10/2021 si è approvato "Regolamento Performance-Risultato-Graduazione Incarichi-Valutazione" prevedendo l'applicazione dell'art. 95 comma 9.	509 - Scaligera
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	23/04/2021 15/04/2022 19/09/2022 24/10/2022			intesa del 23/4/2021 "Retribuzione di risultato e risorse residue anno 2019" intesa del 15/4/2022 "Graduazione economica degli incarichi dirigenziali - Retribuzione di posizione dal 01/01/2020" intesa del 19/09/2022 "Retribuzione di risultato e risorse residue anni 2020-2021" intesa del 24/10/2022 "Graduazione economica degli incarichi dirigenziali - Retribuzione di posizione - integrazione dal 01/01/2022"	901 - AOU di Padova
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	25/07/2022				912 - AOU di Verona
1	criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL	10/10/2022		-	Accordo sottoscritto per le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui all'art. 94 e 95 del CCNL	952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	03/12/2018		-	non firmato da oo.ss. medici - viene comunque applicato poiché riguarda tutti i dipendenti dell'Azienda Ulss 1.	501 - Dolomiti
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	25/09/2018		-	accordo sottoscritto il 25/09/2018 dopo lunga trattativa successiva alla fusione delle ex-ULSS 7-8-9, funziona bene e secondo la volontà delle parti. Essendo perfettamente compatibile con il nuovo CCNL Area Sanità triennio 2016-2018 si è preferito affrontare prioritariamente la contrattazione integrativa aziendale non più compatibile con il suddetto nuovo CCNL.	502 - Marca Trevigiana
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	11/02/2021		-	Con l'accordo dell'11 febbraio 2021 è stata definita la nuova retribuzione di risultato.	503 - Serenissima
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	09/05/2023		-		504 - Veneto Orientale
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale			-	Avviata la contrattazione per l'anno in corso. La contrattazione ha avuto esito negativo. È stato quindi adottata la deliberazione n. 895 del 5/7/2023 "Atto unilaterale adottato ai sensi art. 40 comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001 – sostitutivo del CCIA Area Sanità - Retribuzione di Risultato - parte economica."	505 - Polesana
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	31/03/2023		-		506 - Euganea
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	06/06/2023 ipotesi 24/08/2023 sottoscrizione definitiva	23/01/2023	-	La contrattazione con le OO.SS. dell'Area Sanità è proseguita in data 23 marzo 2023 e proseguirà nel prossimo mese di maggio. Sottoscrizione ipotesi di CCIA del 06/06/2023 e sottoscrizione definitiva in data 24/08/2023.	507 - Pedemontana
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	12/07/2021		-		508 - Berica
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	19/08/2021 06/02/2023		-	Il primo accordo è stato approvato con DDG N. 758 del 07.10.2021 "Sistema di misurazione e valutazione della Performance attribuzione della retribuzione di risultato - graduazione degli incarichi dirigenziali - valutazione dei dirigenti al termine dell'incarico ai fini dell'indennità di esclusività e dei Dirigenti neoassunti al termine del primo quinquennio". Il secondo che prevede "proposta accordo per attribuzione differenziata della retribuzione di risultato ex art. 93 commi 7, 8 e 9 ccnl 19/12/2019" è stato sottoscritto in data 06/02/2023 ed è in corso la sua approvazione da parte del Collegio Sindacale che si riunirà in data 28/04/2023.	509 - Scaligera
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	23/02/2023			"Criteri generali sulle modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale per l'anno 2023 e seguenti"	901 - AOU di Padova
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale	25/07/2022				912 - AOU di Verona
2	criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale		28/10/2022		contrattazione ancora in corso, nuova convocazione delle OO.SS. per il prossimo 11.09.2023	952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	04/10/2022		-		501 - Dolomiti
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	29/05/2023		-	sottoscrizione accordo su criteri ripartizione risorse DGRV 908/2022 per l'attività di compilazione e trasmissione dei certificati INAIL	502 - Marca Trevigiana
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	30/01/2023		-	In data 30 gennaio 2023 è stato sottoscritto l'accordo relativo ai criteri di ripartizione delle risorse relative al triennio 2019-2021 per l'attività di compilazione e trasmissione dei certificati INAIL di cui all'art. 53 del DPR n. 1124/1965.	503 - Serenissima
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	27/04/2023		-		504 - Veneto Orientale
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	13/04/2023		-	Definizione dei criteri di ripartizione aziendale delle risorse INAIL destinate alla Dirigenza dell'Area Sanità per attività di certificazione medico-legali di infortuni e malattie professionali di cui all'articolo 53 del testo Unico di cui al DPR n. 1124/1965 - ANNO 2022". Certificato il 12/6/2023.	505 - Polesana
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	31/01/2023		-		506 - Euganea
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	24/01/2023		-	Sottoscrizione definitiva.	507 - Pedemontana
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	11/10/2022		-		508 - Berica
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	28/11/2022		-	DDG N. n. 283 del 28.03.2023 "Criteri per il riparto delle quote per l'attività di compilazione e trasmissione dei certificati medici di infortunio e malattia professionale anni 2019-2020-2021"	509 - Scaligera
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	30/12/2022			"Criteri di riparto delle risorse INAIL per l'attività di certificazione di infortuni e malattie professionali anni 2019 - 2020 - 2021"	901 - AOU di Padova
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)	21/02/2023				912 - AOUI di Verona
3	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse per la compilazione dei certificati INAIL di cui all'articolo 1, comma 526 e segg. della L. 145/2018 ed alla DGR n. 908 del 26 luglio 2022)			-	Non applicabile all'Istituto	952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)			non ancora attivata		501 - Dolomiti
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	30/01/2023		-	sottoscrizione più recente: accordo su ripartizione premialità COVID ex DGR Veneto n. 1735/2021	502 - Marca Trevigiana
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	20/02/2023		-	Accordo in tema di ripartizione quota Fondo di Perequazione, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera i) del CCNL 8/6/2000, anni 2017-2021.	503 - Serenissima
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	27/04/2023 9/05/2023		-	L'Azienda in data 27 aprile 2023 ha sottoscritto un accordo con le parti sindacali in materia di criteri per l'assegnazione delle risorse ex art. 1, commi 435 e 435-bis, della legge 205/2017, e in data 9 maggio 2023 un accordo in materia di remunerazione del personale dirigenziale dell'Area Sanità impegnato nell'emergenza COVID-19	504 - Veneto Orientale
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	13/04/2023		-	Protocollo d'intesa per l'applicazione dell'art.1, comma , letterac), della legge n. 120/2007, come integrato dall'articolo 2 del decreto-legge n. 158/2012 – ANNO2022 " (Fondo Balduzzi). Certificata in data 12/6/2023.	505 - Polesana
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)			-	nessuna fattispecie da contrattare	506 - Euganea
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)			-	Non presenti	507 - Pedemontana
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)			-	In data 13/12/2018 è stato sottoscritto l'accordo relativo ai criteri di distribuzione del fondo ex art. 8, comma 1, L.R. 23/2007 (relativo agli introiti derivanti dal pagamento delle sanzioni ex D.Lgs 758/94 e del D.Lgs. 81/2008). Nel corso dell'attuale trattativa aziendale vi è all'ordine del giorno la sottoscrizione di un accordo per la revisione dei criteri già definiti con il precedente accordo sopra citato.	508 - Berica
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	23/07/2021 25/08/2020 13/10/2020 04/02/2021 28/03/2022			Il primo accordo è stato approvato con DDG N. 757 del 07/10/2021 "Approvazione accordo "Piani di Razionalizzazione anno 2019 - (integrazione fondi 2020)" del personale dell'Area Dirigenza - Area Sanità e Area delle Funzioni Locali - Sanità Dirigenza Amministrativa Tecnica e Professionale" Il secondo accordo è stato approvato con DDR 693 del 28/08/2020 "APPROVAZIONE ACCORDO DECENTRATO "CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE PROGETTUALITÀ, DEGLI INCREMENTI DELLE INDENNITÀ INCREMENTABILI E DELLE SOMME PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE PER L'EMERGENZA COVID19 CON LE RISORSE STANZIATE DALLA REGIONE"- PERSONALE DIRIGENZA - AREA SANITA' - AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA" Il terzo accordo è stato approvato con DDG N. 42 DEL 22.01.2021 "Approvazione Accordo decentrato su "Progettualità COVID finanziate con risorse stanziolate dalla Regione" -Personale Dirigenziale Area Sanità.;" Il quarto accordo è stato approvato con DDG N. 222 del 23/04/2021 "Accordo relativo a "UTILIZZO RESIDUI FONDI PER PROGETTUALITÀ COVID DI CUI AL VERBALE DI CONFRONTO REGIONALE DEL 02/11/2020 TRA L'AMMINISTRAZIONE REGIONALE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ APPROVATO CON DGR 1521 DEL 10/11/2020"; Il quinto accordo è stato approvato con DDG N. 501 del 19/05/2022 Accordo relativo a "CRITERI DI UTILIZZO RESIDUI FONDI PER PROGETTUALITÀ COVID – RISORSE REGIONALI ANNO 2021" Gli accordi, tranne il primo, sono relativi a incrementi di fondi disposti dalla Regione per COVID	509 - Scaligera
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	08/09/2020 07/08/2020 15/04/2022			intesa 08/09/2020 "Specifiche progettualità legate all'emergenza Covid-19 DGRV n.715 dle 4/6/2020"; intesa 7/8/2020 "Ripartizione delle risorse del piano di razionalizzazione art.16 commi 4 e 5 D.L. 6 luglio 2011 n.98" relative agli anni 2017 e 2018 su fondi rispettivamente 2018 e 2019. Per gli anni successivi sono state confermate le medesime modalità di riparto nell'intesa del 15/4/2022; intesa 15/4/2022 ha previsto anche la ripartizione tra i Fondi di cui agli artt.95 e 96 del CCNL vigente delle risorse previste per questa Azienda dalla L.R. n.44/2019, autorizzate con DGRV n.681 del 25/5/2021 per gli anni 2020 e 2021 e con successiva DGRV n.911 del 26/7/2022 per l'anno 2022 e i seguenti.	901 - AOU di Padova
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	10/09/2020			riconoscimento incentivi COVID	912 - AOU di Verona
4	attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (in questa riga fare riferimento ad eventuali fattispecie diverse da quella di cui sopra per le quali l'azienda ha attivato o concluso la contrattazione integrativa)	28/01/2021 13/05/2021		-		952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)		04/12/2018	-	è stato aperto anche un tavolo tecnico (09/07/2019) per cercare di trovare una mediazione sulle modalità di costituzione della tariffa. Non si è riusciti a trovare un punto di incontro (es. richiesta sindacale di far gravare IRAP su Azienda)	501 - Dolomiti
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	05/12/2022			sottoscritto nuovo accordo relativo ai criteri di ripartizione del fondo di perequazione LP ex art. 116 comma 2 lett. i) del nuovo CCNL Area Sanità triennio 2016-2018. L'accordo generale relativo al Regolamento LP è stato sottoscritto il 18/01/2018 dopo lunga trattativa successiva alla fusione delle ex-ULSS 7-8-9. Essendo tuttora generalmente compatibile con il nuovo CCNL Area Sanità triennio 2016-2018, ed essendo necessaria per la revisione del Regolamento LP una ampia e complessa interlocuzione anche con le OO.SS. della Dirigenza PTA e del Comparto sanità, si è preferito affrontare prioritariamente la contrattazione integrativa aziendale non più compatibile con il nuovo CCNL Area Sanità.	502 - Marca Trevigiana
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	15/06/2023		-	Nell'incontro del tavolo trattante del 6/12/2022 è stato confermato il Regolamento aziendale per l'esercizio della libera professione intramuraria e altre attività a pagamento, di cui alla Delibera del Direttore Generale n. 2165 del 20/11/2018, con alcune modifiche concordate con le OO.SS. Successivamente il Regolamento aziendale sulla libera professione è stato oggetto di alcune modifiche/integrazioni illustrate e discusse nell'incontro sindacale del 18 maggio 2023. In data 15 giugno 2023, le Parti hanno sottoscritto un verbale di intesa e con Delibera n. 1088 del 26.06.2023 è stato adottato il nuovo Regolamento aziendale per l'esercizio della libera professione intramuraria.	503 - Serenissima
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)		21/03/2023	-	La materia risulta già disciplinata da vigenti accordi, e saranno oggetto di parziale aggiornamento.	504 - Veneto Orientale
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	22/12/2020		-	La data indicata riguarda l'Atto aziendale che disciplina l'esercizio dell'intramoenia. Il fondo perequativo è oggetto di separato CCIA, di norma adottato con cadenza annuale. L'ultimo accordo integrativo del "Fondo di perequazione anno 2022" sottoscritto il 13/04/2023, certificata il 12/6/2023.	505 - Polesana
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	30/06/2023		-	ipotesi di revisione del regolamento inviata alle OO.SS. in data 22.09.2022 inserito all'odg del 26.09.2022 del 12.04.2023, accordo in via di definizione. L'accordo sui criteri per la distribuzione del fondo perequativo è stato sottoscritto in data 09.02.2021	506 - Euganea
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	08/04/2022		-	Con deliberazione n. 1037 del 29.08.2018 è stato approvato il Regolamento Aziendale in materia di libera professione intramoenia, oggetto di contrattazione integrativa aziendale intervenuta con le OO.SS. dell'Area Sanità in data 17.07.2018. Tale Regolamento è stato modificato con il CCIA dell'8 aprile 2022 (deliberaz. n. 758 del 22.04.2022). La contrattazione collettiva integrativa aziendale ha riguardato anche i criteri di distribuzione del fondo perequativo di cui all'articolo 116, comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità 19/12/2019 (Area SPTA CCIA dell'11 marzo 2020 e per l'Area Funzioni Locali il CCIA del 4 agosto 2022)	507 - Pedemontana
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	15/12/2022		-	L'accordo sottoscritto il 15/12/2022 ha riguardato alcune modifiche relative al regolamento sulla libera professione intramoenia. I criteri per la distribuzione del c.d. fondo perequativo nonché delle risorse ex D.G.R. 1250/2020 sono stati definiti nell'accordo sottoscritto il 12/07/2021	508 - Berica
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	19/02/2019		-	Il regolamento, oggetto dell'accordo citato, approvato con DDG n. 114 del 28/02/2019 è stato successivamente oggetto di modifiche con conseguenti informative alle OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, da ultimo con Delibera n. 57 del 27/01/2022	509 - Scaligera
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	24/06/2019 01/06/2023			"Regolamento per lo svolgimento della libera professione intramuraria Azienda Ospedale Università Padova" sottoscritto in data 24/06/2019. Intesa 1/6/2023 "Criteri distribuzione Fondo Perequativo - 5% Libera Professione art. 116 comma 2 lett. i) CCNL 19 dicembre 2019 - Anni 2018-2022". Tali risorse sono state liquidate ai Dirigenti con la mensilità di Luglio 2023.	901 - AOU di Padova
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	25/07/2022			Nella stessa data è stato sottoscritto anche l'accordo riguardante l'attribuzione di proventi ai Dirigenti Ospedalieri (INCLUSO IL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 116 c.2 Lett.. I)	912 - AOU di Verona

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
5	criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)	20/05/2020		-	L'accordo citato riguarda i criteri di attribuzione del fondo perequativo di cui all'art. 116 comma 1, lett. i) del CCNL. In corso d'anno verrà aggiornato l'accordo riguardante la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria	952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità	09/12/2019		-	Anche se non ancora sottoscritto, è stato discusso e preparato l'accordo sulla rideterminazione della indennità di PD in euro 50,00 per turno di 12 ore, in continuità con precedenti accordi. La delegazione di parte sindacale, pur concordando pienamente sulla definizione della tariffa, ha comunicato che la firma verrà apposta dopo l'inserimento, nel regolamento sull'orario di lavoro, di alcune puntualizzazioni relative al lavoro straordinario in PD.	501 - Dolomiti
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità		29/05/2023	-	avviata trattativa per valutare ulteriore incremento della indennità di pronta disponibilità in relazione alla frequenza di chiamata in servizio	502 - Marca Trevigiana
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità			-	Valore indennità come da CCNL 19/12/2019	503 - Serenissima
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità	28/12/2022		-		504 - Veneto Orientale
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità	20/06/2023		-	Ipotesi di accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 7 CCNL Area sanità 19/12/2019 comma 5 lett. e) e f) concernenti l'elevazione delle indennità di pronta disponibilità e di turno notturno.	505 - Polesana
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità			-	l'indennità di pronta disponibilità per l'Aulss 6 è già elevata con accordi storici da € 20,66 ad € 25,82	506 - Euganea
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità	31/03/2022 (Nuova ipotesi di CCIA 06/06/2023 e sottoscrizione definitiva 24/08/2023)		-	Deliberazione n. 819 del 6 maggio 2022. Sottoscrizione ipotesi di CCIA del 06/06/2023 e sottoscrizione definitiva il 24/08/2023.	507 - Pedemontana
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità	21/09/2021		-		508 - Berica
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità	19/08/2021		-	DDG759 del 07.10.2021 "INDENNITÀ PRONTA DISPONIBILITÀ - DEFINIZIONE IMPORTO -CCNL 19.12.2019 ART.27 C.7"	509 - Scaligera
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità		05/04/2023		In data 05/04/2023 si è iniziato ad affrontare l'argomento dell'orario di lavoro comprendendo l'istituto della pronta disponibilità.	901 - AOU di Padova
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità	25/07/2022				912 - AOUI di Verona
6	eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità			non ancora attivata		952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno			non ancora attivata		501 - Dolomiti
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno			non ancora attivata	nel 2019 deciso di comune accordo con le OO.SS. di concentrare le risorse sull'incremento dell'indennità di pronta disponibilità	502 - Marca Trevigiana
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno			-	Valore indennità come da CCNL 19/12/2019	503 - Serenissima
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno			non ancora attivata	Le parti hanno ritenuto di non attivare la contrattazione collettiva integrativa sulla specifica materia in quanto le risorse sono state destinate all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità.	504 - Veneto Orientale
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno	20/06/2023		-	Ipotesi di accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 7 CCNL Area sanità 19/12/2019 comma 5 lett. e) e f) concernenti l'elevazione delle indennità di pronta disponibilità e di turno notturno.	505 - Polesana
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno			-	l'eventualità dell'elevazione dell'indennità in oggetto è stata valutata dall'amministrazione escludendone la percorribilità, non è stata richiesta dalla parte sindacale	506 - Euganea
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno		23/01/2023	-		507 - Pedemontana
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno			-	In sede di trattativa le Parti hanno ritenuto di non elevare l'indennità di lavoro notturno	508 - Berica
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno	25/08/2020 29/10/2020		-	Il primo accordo è stato approvato con DDG 693 del 28/08/2020 "APPROVAZIONE ACCORDO DECENTRATO "CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE PROGETTUALITÀ, DEGLI INCREMENTI DELLE INDENNITÀ INCREMENTABILI E DELLE SOMME PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE PER L'EMERGENZA COVID19 CON LE RISORSE STANZIATE DALLA REGIONE" - PERSONALE DIRIGENZA - AREA SANITA' - AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA" Il secondo accordo è stato approvato con DDG 40 DEL 22/01/2021 "APPROVAZIONE ACCORDO DECENTRATO CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI INCREMENTI DELLE INDENNITÀ INCREMENTABILI DA CCNL 19/12/2019 - PERSONALE DIRIGENZIALE DELL'AREA SANITA'" Entrambi gli accordi, relativi a fondi COVID stanziati dalla Regione, hanno riguardato solamente il personale direttamente coinvolto nell'emergenza pandemica e per un limitato periodo temporale.	509 - Scaligera
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno		05/04/2023		In data 05/04/2023 si è iniziato ad affrontare l'argomento dell'orario di lavoro comprendendo l'istituto del lavoro notturno.	901 - AOU di Padova
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno	25/07/2022			Argomento trattato ma le indennità non sono state elevate	912 - AOU di Verona
7	eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno			non ancora attivata		952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	01/08/2018		-	ancora vigente	501 - Dolomiti
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.		03/06/2021	-	effettuata una discussione preliminare a latere di un tavolo negoziale con altro OdG e concordato di rinviare la contrattazione a quando sarà stata definita l'analoga contrattazione nel Comparto, in modo da renderle coerenti nei numeri di dipendenti precezzati nei reparti eroganti servizi minimi essenziali	502 - Marca Trevigiana
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	01/04/2016		-	Ad oggi non vi è stata la necessità di rivedere le posizioni dirigenziali, mentre sono in corso di aggiornamento i numeri sui contingenti minimi essenziali in caso di sciopero.	503 - Serenissima
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.		21/03/2023	-	La materia risulta già disciplinata da vigenti accordi, e saranno oggetto di parziale aggiornamento.	504 - Veneto Orientale
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	20/06/2023		-	Ipotesi di accordo integrativo aziendale. Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della Legge n. 146/1990 e smi.	505 - Polesana
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	30/04/2020		-		506 - Euganea
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.		23/01/2023	-	In vigore i contratti integrativi già vigenti	507 - Pedemontana
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	18/04/2019		-	Le Parti, in sede di trattativa, non hanno ravvisato la necessità di rivedere le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero già definite con accordo sottoscritto il 18/04/2019	508 - Berica
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	07/02/2019		-	L'accordo è stato approvato con DDG n. 156 del 21/03/2019	509 - Scaligera
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	14/11/2016			"Servizi minimi essenziali in caso di sciopero e di assemblea"	901 - AOU di Padova
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	25/07/2022				912 - AOU di Verona
8	individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i.	31/01/2022		-	Contrattazione conclusa in data 31.08.2023, nelle more della sottoscrizione dell'accordo trova ancora applicazione il precedente del 10/11/2018	952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare			non ancora attivata	costituito però l'Organismo paritetico ex art. 6 bis CCNL 2019	501 - Dolomiti
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare	21/11/2017 e 18/01/2018		-	accordi vigenti relativi al Regolamento sull'orario di lavoro ULSS2 (che ricomprende tale materia oggetto di contrattazione) sottoscritti, il 21/11/2017 per la dirigenza MV e il 18/01/2018 per la dirigenza SPTA, dopo lunga trattativa successiva alla fusione delle ex-ULSS 7-8-9. Essendo tale Regolamento tuttora compatibile con il nuovo CCNL Area Sanità triennio 2016-2018, ed essendo necessaria per la revisione di tale Regolamento sull'orario di lavoro una ampia e complessa interlocuzione anche con le OO.SS. della Dirigenza PTA e del Comparto sanità, si è preferito affrontare prioritariamente la contrattazione integrativa aziendale non più compatibile con il nuovo CCNL Area Sanità.	502 - Marca Trevigiana
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare		30/01/2023	-	Nell'ambito del confronto sulla regolamentazione in tema di orario di lavoro, di prossima definizione, le Parti hanno concordato le fasce di temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.	503 - Serenissima
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare	01/12/2015 29/12/2015		-	Le parti hanno convenuto di confermare il contenuto degli accordi sindacali in materia di orario di lavoro, stipulati in data 01/12/2015 e in data 29/12/2015, rispettivamente, con le OO.SS. della dirigenza medica e veterinaria e con le OO.SS. della dirigenza SPTA.	504 - Veneto Orientale
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare			non ancora attivata		505 - Polesana
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare			-	le fasce di flessibilità oraria in entrata ed in uscita sono presenti storicamente in azienda in base ad accordi storici	506 - Euganea
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare		23/01/2023	-		507 - Pedemontana
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare			-	Le Parti, in sede di trattativa, hanno ritenuto di non rivedere i criteri attualmente in essere	508 - Berica
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare	06/02/2023		-	L'accordo che approva specifico "Regolamento orario della Dirigenza Area Sanità Orario di servizio e di lavoro dell'Area Sanità dell'Azienda Ulss 9 Scaligera" è in esame presso il COLLEGIO SINDACALE che si riunirà in data 28.04.2023	509 - Scaligera
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare		05/04/2023		In data 05/04/2023 si è iniziato ad affrontare l'argomento dell'orario di lavoro comprendendo l'individuazione di fasce temporali di flessibilità di orari in entrata e uscita. Successivamente le parti si sono incontrate in data 15/06/2023 e 02/08/2023 ed è programmato un incontro per il giorno 06/09/2023.	901 - AOU di Padova
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare		25/08/2021		in attesa di relazione e degli approfondimenti da parte dell'organismo paritetico per riprendere la trattativa con le OO:SS.	912 - AOUI di Verona
9	criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare			non ancora attivata		952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi			non ancora attivata	argomento da trattare anche con l'organismo paritetico e sulla base delle risultanze dell'ultima indagine sul clima organizzativo	501 - Dolomiti
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi			non ancora attivata	non si sono ancora attuate innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi tali da richiedere l'attivazione della contrattazione integrativa in merito ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità	502 - Marca Trevigiana
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi			non ancora attivata	Di eventuale attivazione al verificarsi delle condizioni previste	503 - Serenissima
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi			non ancora attivata	Le parti hanno ritenuto di non attivare la contrattazione collettiva integrativa sulla specifica materia.	504 - Veneto Orientale
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi			non ancora attivata		505 - Polesana
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi			non ancora attivata	attivazione contrattazione non richiesta dalle parti	506 - Euganea
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi		23/01/2023	-	Nel corso dei prossimi incontri saranno definite le proposte, anche alla luce dei risultati dell'"Indagine di clima organizzativo nelle aziende sanitarie e ospedaliere" promossa dal Sistema Sanitario Regionale della Regione del Veneto e Azienda Zero.	507 - Pedemontana
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi		05/06/2023	-	E' in fase di avvio un'ipotesi di accordo integrativo sulla materia	508 - Berica
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi				Con DDG n. 1100 del 31/12/2021 è stato approvato il "Piano aziendale, di valenza triennale, per il Benessere Organizzativo" e con DDG n. 1334 DEL 30.12.2022 è stata adottata delibera di "APPROVAZIONE PROGETTI IN APPLICAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO. TRIENNIO 2022 - 2024". Nell'ambito delle attività rientranti nel Piano del Benessere Organizzativo è stato approvato l'accordo relativo al REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE "FERIE E RIPOSI SOLIDALI" (ART. 34 CCNL 19/12/2019) approvato con DDG n. 218 del 23/04/2023 L'Azienda si è dotata di specifico regolamento approvato con DDG 760 DEL 07.10.2021 "REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A REGIME ORARIO AD IMPEGNO RIDOTTO (ART 110 E SEGUENTI DEL CCNL 19.12.2019). Stante il contingente storico ed attuale che usufruisce dell'Istituto (0,8%) l'Azienda e le OO.SS. non hanno ritenuto per il momento necessario avvalersi della deroga di cui all'art. 110 comma 6. Con delibera n. 77 del 31.01.2023 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 che include la conferma anche del regolamento sul LAVORO AGILE - Smart Working e Lavoro da Remoto già precedentemente adottato con deliberazione n. 880 del 31/12/2019.	509 - Scaligera
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi		05/04/2023		L'Azienda sta affrontando l'argomento su più piani. Nella revisione del Regolamento Orario di lavoro le parti affronteranno anche i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, valuteranno la fattibilità dell'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità di lavoro notturno. Nell'ambito, invece, dell'analisi dei risultati dell'indagine di clima condotta nei mesi di dicembre 2022 e gennaio 2023, l'Azienda sta identificando specifiche azioni di miglioramento del benessere dei dipendenti per le quali coinvolgerà, le OO.SS. ai fini di una progettazione condivisa e che risponda alle esigenze aziendali, nell'incontro programmato per il giorno 06/09/2023.	901 - AOU di Padova
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi		pre-intesa sottoscritta in data 12/06/2023			912 - AOUI di Verona
10	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi			non ancora attivata		952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			non ancora attivata	costituito però l'Organismo paritetico ex art. 6 bis CCNL 2019	501 - Dolomiti
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			non ancora attivata	le parti hanno concordato di contrattare tale materia a stralcio e per ultima, stante la sua peculiarità e la necessità di approfondimenti	502 - Marca Trevigiana
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			-	Attivazione contrattazione non richiesta dalle parti.	503 - Serenissima
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			-	Le parti, nel corso dell'incontro sindacale del 21/03/2023, hanno discusso sull'opportunità di attivare iniziative di welfare integrativo, rinviando a successivi incontri l'individuazione delle concrete iniziative da avviare.	504 - Veneto Orientale
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			non ancora attivata		505 - Polesana
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			-	attivazione contrattazione non richiesta dalle parti	506 - Euganea
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis		23/01/2023	-		507 - Pedemontana
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			-	Le Parti, in sede di trattativa, hanno ritenuto di non definire criteri per l'attivazione di welfare integrativo	508 - Berica
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			non ancora attivata	Con DDG n. 1100 del 31/12/2021 è stato approvato il "Piano aziendale, di valenza triennale, per il Benessere Organizzativo" e con DDG n. 1334 DEL 30.12.2022 è stata adottata delibera di "APPROVAZIONE PROGETTI IN APPLICAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO. TRIENNIO 2022 - 2024". Nell'ambito delle attività rientranti nel Piano del Benessere Organizzativo è stato approvato l'accordo relativo al REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLE "FERIE E RIPOSI SOLIDALI" (ART. 34 CCNL 19/12/2019) approvato con DDG n. 218 del 23/04/2023	509 - Scaligera
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			non ancora attivata		901 - AOU di Padova
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis		pre-intesa sottoscritta in data 12/06/2023			912 - AOUI di Verona
11	criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80-bis			non ancora attivata		952 - IOV

ID	Materie di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5 del CCNL 19.12.2019	Indicare, per ciascuna materia, eventuale data di stipula del CCNL integrativo	Indicare, per ciascuna materia, data di inizio della contrattazione integrativa, se ancora in corso	Inserire, per ciascuna materia, dizione "non ancora attivata" se non ricorrono ipotesi precedenti	Eventuali precisazioni	Azienda
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,			non ancora attivata	in quanto i posti disponibili sono superiori alle richieste ad oggi pervenute	501 - Dolomiti
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,			non ancora attivata	Le richieste di rapporti a impegno ridotto da parte di dirigenti M-V-S sono ampiamente sotto il contingente del 3% già previsto dal CCNL, quindi non vi è al momento alcuna necessità di elevare il contingente complessivo	502 - Marca Trevigiana
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,			-	Non è di interesse l'attivazione della contrattazione integrativa in quanto l'attuale numero dei rapporti ad impegno orario ridotto è di molto inferiore alla percentuale prevista dall'art. 110 comma 2.	503 - Serenissima
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,	11/11/2020		-		504 - Veneto Orientale
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,			non ancora attivata		505 - Polesana
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,			-	attivazione contrattazione non richiesta dalle parti	506 - Euganea
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,		23/01/2023	-		507 - Pedemontana
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,			-	Le Parti, in sede di trattativa, hanno ritenuto di non elevare l'attuale contingente dei rapporti ad impegno orario ridotto	508 - Berica
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,	19/08/2021		-	L'Azienda si è dotata di specifico regolamento approvato con DDG 760 DEL 07.10.2021 "REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A REGIME ORARIO AD IMPEGNO RIDOTTO (ART 110 E SEGUENTI DEL CCNL 19.12.2019). Stante il contingente storico ed attuale che usufruisce dell'Istituto (0,8%) l'Azienda e le OO.SS. non hanno ritenuto per il momento necessario avvalersi della deroga di cui all'art. 110 comma 6.	509 - Scaligera
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,	Come illustrato nella relazione non se ne ravvisa ancora la necessità	Come illustrato nella relazione non se ne ravvisa ancora la necessità	Come illustrato nella relazione non se ne ravvisa ancora la necessità	Non si è riscontrata la necessità di elevazione del contingente in quanto al 31/12/2022 non è stata raggiunta la percentuale del 3% prevista dall'art.10, comma 2, del CCNL 2016-2018. Al 31/12/2022 il 3% è pari a 28,5 ma in servizio ad oggi abbiamo 12 unità.	901 - AOU di Padova
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,		pre-intesa sottoscritta in data 21/02/2023		Parere favorevole del collegio sindacale. In attesa del parere del CUG per l'adozione definitiva dell'accordo	912 - AOUI di Verona
12	elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6,			-	Non d'interesse in quanto l'attuale percentuale di personale con rapporti a impegno ridotto è ampiamente al di sotto della percentuale prevista dall'art. 110 del CCNL	952 - IOV