

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1758 DEL 27/09/2024

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 13 del 26/02/2024

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 18 SETTEMBRE 2024 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ IN MATERIA DI “CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DIRIGENZA AREA SANITÀ ANNO 2025 E SEGUENTI”.

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2024 Numero Proposta: 1796/24

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: f.to Sara Baldassin

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- in data 12.07.2024 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - Criteri di distribuzione del fondo di perequazione Dirigenza Area Sanità anno 2025 e seguenti;
- in data 19.08.2024, con nota prot. nr. 74751/2024, ai sensi dell'art. 10, comma 5 del CCNL 23.01.2024 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 8 del 03.09.2024, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 18.09.2024 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Criteri di distribuzione del fondo di perequazione Dirigenza Area Sanità anno 2025 e seguenti".

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14.03.2013, n. 33 dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale, nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Criteri di distribuzione del fondo di perequazione Dirigenza Area Sanità anno 2025 e seguenti", allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento, parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

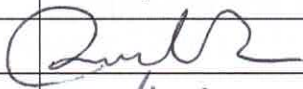
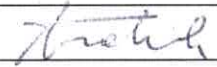
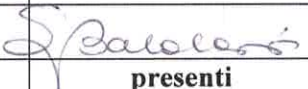
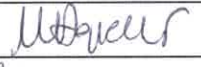
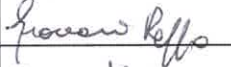
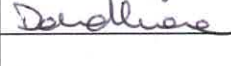
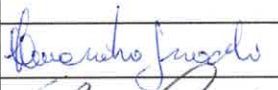
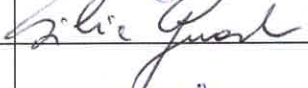
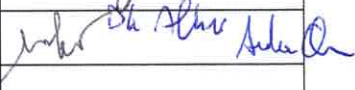
Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza,

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “Criteri di distribuzione del fondo di perequazione Dirigenza Area Sanità anno 2025 e seguenti”, sottoscritto in via definitiva in data 18.09.2024 con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanità;
 - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
 - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.


VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(Sottoscrizione in via definitiva)

Il giorno 18 settembre 2024, alle ore 15.00, presso la Direzione Generale, Sala del Collegio Sindacale, piano mezzanino del P.O. di Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 81861 del 12/09/2024, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di "Criteri di distribuzione del fondo di perequazione Dirigenza Area Sanità anno 2025 e seguenti", siglato in ipotesi il 12 luglio 2024, preso atto che nella seduta del 03/09/2024 il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (verbale n. 8/2024), procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore della Funzione Territoriale dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
per ANAAO ASSOMED Maira Zoppelletto, Pierenrico Lecis	
per CIMO Giovanni Rappo, Guglielmo Zeccolini	
per FP CGIL Lara Donati	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL Alessandro Gnocchi	
per AAROI EMAC Silvia Guarda	
per FVM Dario Pasqualin	
per FASSID Davide Albiero, Andrea Casarin, Margherita Cecchetto	
per FESMED	



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DIRIGENZA AREA SANITÀ
ANNO 2025 E SEGUENTI

Desol.
23
R
J
D
G
H
M
L
P
K

LE PARTI

Premesso che:

- l'art. 5 comma 2 lett. e) del DPCM 27.03.2000, con riferimento all'attività libero-professionale intramuraria del personale medico e delle altre professionalità della dirigenza del ruolo sanitario, stabilisce che *"i criteri per la determinazione delle tariffe e le modalità della loro ripartizione sono stabiliti in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro e alla contrattazione decentrata, garantendo, comunque, una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria; analogo fondo è costituito per le restanti categorie, intese come profili professionali dirigenziali appartenenti alla ex area III, con riferimento alla dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie"*;

- ai sensi dell'art. 90 comma 2 lett. i) CCNL 2019-2021 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi), nella fissazione delle tariffe le Aziende o Enti devono tenere conto, tra l'altro, del seguente criterio generale: *"un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale"*.

- l'art. 9 comma 5 lett. d) include tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, *"i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 88, 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. 90, comma 2, lett. i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)"*;

- ai sensi dell'articolo 7 comma 1 lett. e) del CCNL Dirigenza Area Sanità del 23.01.2024, le Regioni, previo confronto con le OO.SS. firmatarie, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende – anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa prevista dall'art. 9 del medesimo CCNL – nella materia *"criteri generali per la determinazione della percentuale della tariffa, di cui all'art. 90 comma 2, lett. i), del CCNL 2019-2021, nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria"*;

- con DGR n. 280 del 21 marzo 2024, la Regione Veneto, previo confronto con le organizzazioni sindacali, ha approvato le linee generali di indirizzo di cui al predetto art. 7 CCNL 2019-2021, fornendo in particolare alle Aziende sanitarie, nella materia sopra citata, le seguenti indicazioni:

1) la costituzione del fondo di perequazione nella percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle Aziende, e la sua distribuzione costituiscono un obbligo, ferme restando le determinazioni della contrattazione integrativa in merito ai criteri di distribuzione;

2) la distribuzione delle quote va in ogni caso effettuata entro e non oltre il 30 settembre dell'anno successivo all'anno di riferimento;

3) i destinatari del beneficio sono tutti dirigenti in esclusività di rapporto e a tempo pieno, che per motivi oggettivi legati alla disciplina di appartenenza, anche avuto riguardo alle concrete attività svolte, non esercitano o esercitano in forma ridotta la libera professione;

4) le discipline destinatarie del fondo di perequazione sono individuate in sede di contrattazione integrativa, fermo restando che per i destinatari non può derivare un beneficio economico complessivo, conseguente alle attività eseguite nelle varie forme di libera professione e alla quota del fondo di perequazione, superiore al livello soglia definito a livello aziendale;

5) nell'individuazione delle predette discipline si dovrà tener conto anche dello svolgimento delle attività ex art. 89, comma 2 e 91 del CCNL 2019-2021, con esclusione di quelle di cui al comma 6 di quest'ultimo articolo nel caso in cui il dirigente richieda che l'attività professionale sia considerata obiettivo prestazionale incentivato;

6) il fondo va utilizzato per le finalità perequative di cui sopra. La contrattazione integrativa definirà i criteri di distribuzione delle risorse che non possono essere corrisposte per tali finalità.

Tutto ciò premesso,

CONCORDANO

1) Il fondo di perequazione è costituito nella percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale svolta dal personale della Dirigenza Area Sanità, al netto delle quote a favore dell'Azienda. Tale fondo può essere posto in pagamento solo a consuntivo, dopo che è stato determinato nel suo preciso ammontare.

2) Una quota di detto fondo, pari al 5%, viene destinata alle UOC produttrici per l'acquisto di riviste, libri, supporti informatici e attrezzature, volti a favorire l'esercizio della libera professione intramuraria dei singoli professionisti e delle equipe.

3) La quota del 95% del fondo viene destinata prioritariamente alle discipline di seguito indicate (e a quelle ad esse equipollenti) ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio, della libera professione:

- igiene epidemiologia e sanità pubblica
- organizzazione dei servizi sanitari di base
- direzione medica di presidio ospedaliero
- discipline afferenti all'area sanità animale
- discipline afferenti all'area dell'igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale e loro derivati
- discipline afferenti all'area dell'igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche
- medicina del lavoro e sicurezza negli ambienti di lavoro
- medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza
- farmacia ospedaliera e farmacia territoriale

Il fondo spetta comunque, alle condizioni individuate dal presente accordo, ai dirigenti assegnati alle seguenti strutture aziendali:

- Dipartimento di Prevenzione
- Direzioni Mediche
- Centri Trasfusionali
- Direzione delle professioni sanitarie

- UU.OO.CC. Pronto soccorso
- Direzioni di Distretto
- Cure primarie
- Cure palliative

4) Possono accedere alla ripartizione del fondo di perequazione i dirigenti appartenenti alle discipline e alle strutture individuate al punto 3:

- a) con rapporto di lavoro a tempo pieno e in regime di esclusività;
- b) che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza per almeno 6 mesi;
- c) che al 31 dicembre dell'anno di riferimento risultino aver assolto il debito orario contrattualmente previsto;
- d) che abbiano singolarmente percepito un importo annuo complessivo a titolo di libera professione intramuraria, attività aggiuntive ai sensi dell'art. 89 CCNL 23/01/2024, attività a pagamento ai sensi dell'art. 91 del medesimo CCNL o altre attività aggiuntive finanziate, inferiore al 50% del valore medio individuale dei proventi derivanti dall'attività libero professionale svolta in Azienda nell'anno di riferimento (calcolato come rapporto tra la somma dei proventi delle diverse tipologie di attività di cui sopra e il numero di dirigenti che hanno contribuito a generarli).

5) La distribuzione del fondo di perequazione di ciascun anno tra i dirigenti aventi titolo avviene sulla base dei seguenti parametri:

DIRIGENTI	COEFFICIENTE
Direttori di articolazione aziendale (Direzioni Mediche, Distretto, Dipartimento di Prevenzione), Direttore della Direzione Professioni sanitarie, che: - per specifico incarico, per divieto normativo, per attività di controllo sulla libera professione o per incompatibilità non possono svolgere o hanno una limitata possibilità di esercizio dell'attività libero professionale; - in base al regolamento vigente sulla libera professione sono deputati ad attività di vigilanza e controllo sulla libera professione nelle articolazioni aziendali ove si è svolta l'attività libero professionale individuale per almeno un dirigente.	1,5
Altri dirigenti che non possono svolgere o hanno una limitata possibilità di esercizio dell'attività libero professionale.	1,0

6) Le quote assegnate ai singoli dirigenti sono comunque determinate in rapporto alla capienza del fondo aziendale e ai giorni di presenza in servizio (le aspettative non retribuite sono considerate assenze dal servizio), nonché in proporzione al differenziale di cui all'art. 4 lett. d). La corresponsione delle quote non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo.

7) In ogni caso, la somma della quota erogata al singolo dirigente e del compenso complessivo per le diverse tipologie di attività libero professionale e le altre attività aggiuntive finanziate (es. Libera professione d'azienda, Piano operativo aziendale, sperimentazioni cliniche, progetti finanziati) percepito nell'anno di riferimento non può superare il 50% del valore medio individuale dei proventi derivanti dall'attività libero professionale svolta in Azienda nell'anno di riferimento.

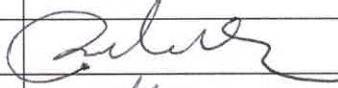
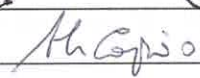
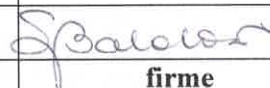
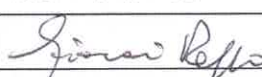
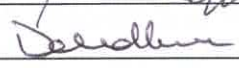
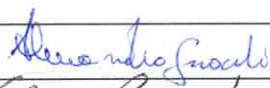
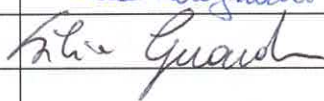
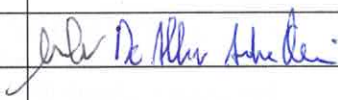
8) Il fondo verrà distribuito entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

9) Eventuali residui del fondo andranno ad incrementare la quota di cui al punto 2 del presente accordo.

50 101 5 5

10) Tale disciplina si applica a partire dal 1° gennaio 2025, con riferimento al fondo di perequazione dell'anno 2024 e seguenti, fino a nuova diversa determinazione delle parti.

Letto approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	firme
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore della Funzione Territoriale dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per ANAAO ASSOMED Maira Zoppelletto, Pierenrico Lecis	NON FIRMA
per CIMO Giovanni Rappo, Guglielmo Zeccolini	
per FP CGIL Lara Donati	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL Alessandro Gnocchi	
per AAROI EMAC Silvia Guarda	
per FVM Dario Pasqualin	
per FASSID Davide Albiero, Andrea Casarin, Margherita Cecchetto	
per FESMED	

Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dei contratti ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione		12 luglio 2024
Periodo temporale di vigenza		A partire dal 1° gennaio 2025 con riferimento al fondo di perequazione dell'anno 2024, fino a nuova diversa determinazione delle parti
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Bassano dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore della Funzione Territoriale; Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7 Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL FEDERAZIONE CISL MEDICI UIL FPL AAROI EMAC FVM FASSID FESMED Organizzazioni sindacali firmatarie CIMO FP CGIL UIL FPL AAROI EMAC FVM FASSID
Soggetti destinatari		Personale Dirigente Area Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri di distribuzione del fondo di perequazione Dirigenza Area Sanità anno 2025 e seguenti
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti	Intervento dell'Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.

propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n. 159 del 29.01.2024 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - anni 2024-2026 e il Documento delle Direttive 2024.
		L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente".
		La relazione della performance per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con l'ipotesi in oggetto, le Parti hanno inteso definire i criteri di distribuzione del fondo di perequazione per il personale della Dirigenza Area Sanità.

L'art. 9 co. 5 lett. d) del CCNL Area Sanità 2019-2021 del 23.01.2024 include infatti, tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, *"i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 88, 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. 90, comma 2, lett. i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi)".* In particolare, ai sensi dell'art. 90 comma 2 lett. i) e dell'art. 5 co. 2 lett. e) del DPCM 27.03.2000, il 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote in favore dell'Azienda, costituisce il fondo da destinare alla perequazione per le discipline mediche, veterinarie e per i profili professionali dirigenziali appartenenti alla ex area III, che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Nel disciplinare la materia le Parti hanno tenuto conto anche delle indicazioni fornite dalla Regione Veneto con DGR n. 280 del 21.03.2024, previo confronto regionale con le OO.SS. sindacali dell'Area Sanità.

Nello specifico, è stato concordato:

- di destinare una quota pari al 5% del fondo all'acquisto di riviste, libri, supporti informatici e attrezzature, volti a favorire l'esercizio della libera professione intramuraria dei singoli professionisti e delle equipe;
- di destinare la quota del 95% del fondo prioritariamente alle discipline ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio, della libera professione (igiene epidemiologia e sanità pubblica, organizzazione dei servizi sanitari di base, direzione medica di presidio ospedaliero, discipline afferenti all'area sanità animale, discipline afferenti all'area dell'igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale e loro derivati, discipline afferenti all'area dell'igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche, medicina del lavoro e sicurezza negli ambienti di lavoro, medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, farmacia ospedaliera e farmacia territoriale) e comunque ai dirigenti assegnati alle strutture aziendali individuate (Dipartimento di Prevenzione, Direzioni Mediche, Centri Trasfusionali, Direzione delle professioni sanitarie, UU.OO.CC. Pronto soccorso, Direzioni di Distretto, Cure primarie, Cure palliative);
- che il fondo di perequazione sia ripartito tra i dirigenti appartenenti alle suddette discipline e strutture:
 - a) con rapporto di lavoro a tempo pieno e in regime di esclusività;

- b) che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza per almeno 6 mesi;
- c) che al 31 dicembre dell'anno di riferimento risultino aver assolto il debito orario contrattualmente previsto;
- d) che abbiano singolarmente percepito un importo annuo complessivo a titolo di libera professione intramuraria, attività aggiuntive ai sensi dell'art. 89 CCNL 23/01/2024, attività a pagamento ai sensi dell'art. 91 del medesimo CCNL o altre attività aggiuntive finanziate, inferiore al 50% del valore medio individuale dei proventi derivanti dall'attività libero professionale svolta in Azienda nell'anno di riferimento (calcolato come rapporto tra la somma dei proventi delle diverse tipologie di attività di cui sopra e il numero di dirigenti che hanno contribuito a generarli);
- che la distribuzione del fondo di perequazione di ciascun anno tra i dirigenti aventi titolo avvenga sulla base dei seguenti parametri:

DIRIGENTI	COEFFICIENTE
Direttori di articolazione aziendale (Direzioni Mediche, Distretto, Dipartimento di Prevenzione), Direttore della Direzione Professioni sanitarie, che: - per specifico incarico, per divieto normativo, per attività di controllo sulla libera professione o per incompatibilità non possono svolgere o hanno una limitata possibilità di esercizio dell'attività libero professionale; - in base al regolamento vigente sulla libera professione sono deputati ad attività di vigilanza e controllo sulla libera professione nelle articolazioni aziendali ove si è svolta l'attività libero professionale individuale per almeno un dirigente.	1,5
Altri dirigenti che non possono svolgere o hanno una limitata possibilità di esercizio dell'attività libero professionale.	1,0

- che le quote siano determinate in rapporto alla capienza del fondo aziendale e ai giorni di presenza in servizio (le aspettative non retribuite sono considerate assenze dal servizio), nonché in proporzione al differenziale tra l'importo annuo complessivo percepito a titolo di libera professione intramuraria, attività aggiuntive ai sensi dell'art. 89 CCNL 23/01/2024, attività a pagamento ai sensi dell'art. 91 del medesimo CCNL o altre attività aggiuntive finanziate, e il 50% del valore medio individuale dei proventi derivanti dall'attività libero professionale svolta in Azienda nell'anno di riferimento;
- che in ogni caso la somma della quota erogata al singolo dirigente e del compenso complessivo per le diverse tipologie di attività libero professionale e le altre attività aggiuntive finanziate (es. Libera professione d'azienda, Piano operativo aziendale, sperimentazioni cliniche, progetti finanziati) percepito nell'anno di riferimento non possa superare il 50% del valore medio individuale dei proventi derivanti dall'attività libero professionale svolta in Azienda nell'anno di riferimento;
- che il fondo venga distribuito entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;
- che eventuali residui del fondo siano destinati all'incremento della quota destinata all'acquisto di riviste, libri, supporti informatici e attrezzature, volti a favorire l'esercizio della libera professione intramuraria dei singoli professionisti e delle equipe;
- l'applicazione di tale disciplina a partire dal 1° gennaio 2025, con riferimento al fondo di perequazione dell'anno 2024 e seguenti, fino a nuova diversa determinazione delle parti.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo di perequazione è costituito nella percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale svolta dal personale della Dirigenza Area Sanità, al netto delle quote a favore dell'Azienda. Tale fondo può essere determinato nel suo preciso ammontare e posto in pagamento solo a consuntivo.

c) Effetti abrogativi

A partire dal 1° gennaio 2025, vengono disapplicati gli accordi relativi alla Dirigenza dell'Area Sanità in vigore sulla stessa materia.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Non pertinente al presente accordo.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Non pertinente al presente accordo.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)

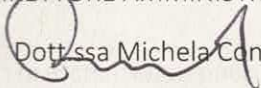
Non pertinente al presente accordo.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

//



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO


Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con l'ipotesi di accordo del 12 luglio 2024 le Parti hanno trattato il seguente argomento:

1. "Criteri di distribuzione del fondo di perequazione Dirigenza Area Sanità anno 2025 e seguenti"

Il presente modulo di costituzione del Fondo "non è pertinente allo specifico accordo illustrato" in quanto trattasi di compensi finanziati con risorse interamente derivanti dai proventi della Libera Professione Intramuraria Aziendale.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi di accordo ha definito nuovi criteri per la distribuzione delle quote del fondo di perequazione determinato nella percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

In particolare esso prevede la seguente ripartizione delle risorse:

- 5% del Fondo Perequazione: destinata alle UOC produttrici per l'acquisto di riviste, libri, supporti informatici e attrezzature, volti a favorire l'esercizio della libera professione intramuraria dei singoli professionisti e delle equipe;
- 95% del Fondo Perequazione: destinata alle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria, nonché alla dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, secondo i parametri di seguito indicati.

DIRIGENTI	COEFFICIENTE
- Direttori di articolazione aziendale (Direzioni Mediche, Distretto, Dipartimento di Prevenzione), Direttore della Direzione Professioni sanitarie, che: - per specifico incarico, per divieto normativo, per attività di controllo sulla libera professione o per incompatibilità non possono svolgere o hanno una limitata possibilità di esercizio dell'attività libero professionale; - in base al regolamento vigente sulla libera professione sono deputati ad attività di vigilanza e controllo sulla libera professione nelle articolazioni aziendali ove si è svolta l'attività libero professionale individuale per almeno un dirigente.	1,5
- Altri dirigenti che non possono svolgere o hanno una limitata possibilità di esercizio dell'attività libero professionale.	1,0

L'accordo individua altresì le discipline/strutture destinatarie del fondo e i dirigenti che partecipano alla ripartizione del fondo in presenza dei requisiti esplicitati nell'accordo meglio dettagliati nella sezione illustrativa della presente relazione.

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

b. Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

c. Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione:

Parte non pertinente

III.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il fondo perequazione viene determinato a consuntivo di ogni anno, a cura della UOC Amministrativa di Ospedale, in percentuale pari al 5% della massa dei proventi della libera professione secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

L'ammontare del fondo così determinato, unitamente all'ammontare delle altre componenti della tariffa destinate alla remunerazione del personale ad altro titolo, viene trasmesso all'UOC Contabilità e Bilancio per le dovute rilevazioni contabili e all'UOC Gestione Risorse Umane che provvede alla ripartizione e liquidazione dei compensi secondo l'accordo integrativo aziendale in essere, nei limiti delle risorse disponibili.

III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, da evidenza della gestione e dell'utilizzo delle diverse tipologie di risorse, per anno di competenza, entro i limiti di spesa del fondo stesso.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le quote destinate alla perequazione del personale dipendente trovano copertura nell'apposito conto di Bilancio "PDA360005 - Debiti V/dipendenti per libera professione" costituito in sede di chiusura annuale del Bilancio. I relativi oneri, a carico del fondo stesso, trovano copertura nei conti "PDA 330004 - Debiti v/istituti previdenziali" e "PDA 320005 Debiti v/irap".



Il Direttore Amministrativo
(dott.ssa Michela Conte)

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. Conte", written over the printed name of the Administrative Director.