

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Ipotesi di Accordo
Dirigenza Area Sanità
13 Novembre 2025
CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO AZIENDALE DI PEREQUAZIONE ANNO 2024
(Art. 90 comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità del 23.01.2024)

Data di sottoscrizione		13 Novembre 2025
Anno di riferimento di costituzione del fondo		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		OO.SS. Dirigenza dell'Area Sanità Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
Soggetti destinatari		Dirigenza dell'Area Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo		Fondo perequazione art. 90 comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità 23.01.2024
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 118 del 29.01.2025 è stato adottato il "Piano della Performance 2025-2027 ed il Documento di Direttive 2025 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2025-2027 E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2022-2024)? <ul style="list-style-type: none"> • Si, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 è contenuto nel PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025. • E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009? <p>Si, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.</p>

		<p style="text-align: center;">150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance 2024-2026 è contenuta all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024.</p> <p>Con DDG 796 del 30.06.2025 è stata adottata la Relazione sulla Performance anno 2024 e trasmessa all'OIV Con DDG 1079 del 27.08.2025 è stata adottata l'integrazione alla Relazione sulla Performance anno 2024</p> <p>Il Piano della Performance 2025-2027 è contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 di cui alla DDG 118 del 29.01.2025.</p>
--	--	--

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'art. 90, comma 2, del CCNL 2019-2021 individua i criteri generali ai quali le Aziende ed Enti devono attenersi per la fissazione delle tariffe dirette a remunerare le prestazioni svolte in regime di libera professione intramuraria e che, in conformità a quanto disposto dal suddetto art. 90 al co. 2, lett. c), la tariffa deve esplicitare i costi sostenuti dall'Azienda e questi devono essere aggiuntivi all'onorario del professionista.

Ai sensi del citato art. 90 e del DPCM 27.3.2000, l'Azienda accantona annualmente il "fondo aziendale di perequazione", ovvero una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore delle Aziende, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione delle discipline mediche e veterinarie e sanitarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Dalla disposizione non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore rispetto a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale.

Con DGRV 280 del 21.3.2024 allegata alla presente relazione, al punto lett. e) sono state approvate le linee generali di indirizzo attuative dell'art. 7 del CCNL Area Sanità, stipulato il 23.1.2024, le quali prevedono i seguenti criteri:

- la costituzione del predetto fondo 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;

- destinatari del beneficio sono tutti i 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. Le discipline destinatarie del fondo di perequazione sono individuate in sede di contrattazione integrativa;

- 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;

- 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.

Con la presente ipotesi di Accordo viene definito che:

- a) Per "disciplina di appartenenza" si intende quella rispetto alla quale il personale sta prestando la propria attività nella Struttura di appartenenza.
- b) I beneficiari del Fondo di Perequazione sono pertanto i dirigenti che non hanno percepito compensi LPI o che hanno percepito proventi LPI al di sotto del valore soglia, appartenenti alle seguenti Strutture Operative Complesse (e loro articolazioni interne ivi comprese le UOS) nelle quali, oggettivamente, vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria o non può essere esercitata, di cui al seguente elenco:

Direzione Generale

UOS Sicurezza sul lavoro
UOC Direzione Professioni Sanitarie

Funzione ospedaliera:

UOC Direzione Medica Ospedali Ro-Tr-Ad
Farmacia Ospedaliera
UOC Laboratorio Analisi e UOS Microbiologia
UOC Medicina Trasfusionale
UOC Pronto Soccorso Ro-Tr
UOC Pronto Soccorso Ad
UOC Centrale Operativa 118

Funzione Territoriale:

Distretto 1 - Rovigo
Distretto 2 - Adria

Dipartimento di prevenzione:

UOC Servizio di igiene e sanità pubblica – SISP
UOC Servizio di igiene degli alimenti e della nutrizione - SIAN
UOC Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Ambienti Lavoro – SPISAL
UOC Servizio veterinario di sanità animale - SA
UOC Servizio veterinario igiene alimenti origine animale - SIAOA
UOC Servizio veterinario Igiene allevamenti produzioni zootecniche – IAPZ
UOSD Igiene dei prodotti ittici e della molluschicoltura
UOC Servizio di medicina legale
UOSD Servizio di epidemiologia
UOSD Servizio attività motoria

- c) Il beneficio economico medio percepito in LPI corrispondente al valore soglia non può superare l'importo di € 2.500,00 individuale e non dà luogo ad orario aggiuntivo.

- d) La quota viene determinata sulla base dei giorni di presenza riconosciuti secondo i criteri della retribuzione di risultato.
- e) Condizioni di esclusione:
- Dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo
 - Dirigenti a rapporto di lavoro con impegno ad orario ridotto
 - Dirigenti specializzandi (non è consentito l'esercizio della LPI ai sensi dell'art. 88 CCNL 23.1.2024)
 - Dirigenti che hanno effettuato attività LPI per importo superiore al valore soglia aziendale;
 - Dirigenti in debito orario nell'anno di riferimento.

Le risorse oggetto della presente Ipotesi di Accordo sono state regolarmente rilevate nel bilancio anno 2024 nel "Conto PDA 340 Debiti v/dipendenti".

Rovigo, 19.11.2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

F.to Dott. Roberto Sembeni