

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

C.C.N.L. 19.12.2019

DELL'AREA SANITA'

triennio 20016-2018

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO DI

PEREQUAZIONE 5% ANNO 2019

INTESA

23.10.2020

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Oggetto: MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE ANNO 2019.

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 22.09.2020 e del parere favorevole espresso in data 12.10.2020 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Venerdì 23.10.2020, presso la sede della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, è stata sottoscritta la presente intesa, garantendo l'ingresso scaglionato dei componenti delle delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti dell' Area SANITA' del 19.12.2019 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.17 del 16.01.2020

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera –
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano'
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Chiara Tiengo

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Flora Formenton	ANAAO ASSOMED
* Adriano Benazzato	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Marco Ranellucci	CIMO
* Luciano Finotti	CIMO
* Roberto Mattei	CIMO
* Massimo Favat	FASSID
* Giorgio Nichetti	FASSID
* Vincenzo Lolli	FASSID
* Lucia Pavanati	FASSID
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Cristina Chiani	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Lucchin	A.A.R.O.I. EMAC
* Davide Benazzo	FP CGIL
* Paola Bordon	FP CGIL
* Barbara Cavallaro	FP CGIL
* Tiziano Rossin	FVM
* Enrico Tammiso	FVM
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Elisa Orlandini	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Biagio Papotto	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Pietro Amistà	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Flora Alborino	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Cristiano Pavarin	UIL FPL
* Antonio Tocchio	UIL FPL
* Carmen Barile	UIL FPL

Handwritten signatures and initials of the syndicate representatives, including names like 'BC', 'FLC', and 'FVM'.

* Giuseppe Di Sabatino	UIL FPL
* Giorgio Faccioli	UIL FPL
* Davide Benazzo	FP CGIL Provinciale
* Michele Roveron	CISL FP Provinciale
* Cristiano Pavarin	UIL FPL Provinciale

LE PARTI

Premesso:

che, per quanto riguarda, nello specifico, l'istituto della perequazione, l'articolo 116 comma 2 lett.i) CCNL dell'Area SANITA' del 19.12.2019, che sostituisce l'art. 57 comma 2, lett. i, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato l'8.06.2000, stabilisce che un' ulteriore quota della tariffa è da attribuire ai sensi dell'art. 7, 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. Pertanto 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.

La stessa clausola contrattuale precisa che dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione, 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.

che il fondo di perequazione in oggetto viene determinato, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e che per l'anno 2019 il fondo netto di riferimento ammonta ad € 174.429,19 costituito dai proventi derivanti dalla libera professione da parte del personale medico per il 99,70 % e da parte del personale sanitario non medico per il 0,30 %.

Si tratta quindi di definire, anche per l'anno 2019, un accordo per tutto il personale della Dirigenza dell'Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana.

L'articolo 6 CCNL 19.12.2019 confermando le disposizioni dell'art. 2, comma 1, primo alinea, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato il 06.05.2010 (sequenza contrattuale dell' articolo 28 del CCNL stipulato il 17.10.2008) aggiunge, tra le materie di confronto regionale, i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all' art. 116 comma 2, lett. i) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 (trasmessa alle Aziende con nota prot. n. 386507 del 27.08.2012) sono stati approvati, tra l'altro, il Protocolli d'Intesa del 12.06.2012 e del 10.07.2012 fra la Regione Veneto e le OO.SS. della Dirigenza Medica-Veterinaria e Sanitaria, concernente l'applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 08.06.2000, che dovrà essere attuata nel rispetto di quanto previsto dai citati Protocolli d'Intesa.

Si ritiene, quindi, congruo recepire in contrattazione aziendale decentrata, sino a quando non verranno eventualmente modificati/aggiornati con nuovo protocollo regionale, i contenuti dei suindicati Protocolli sottoscritti in data 12 giugno 2012 e 10 luglio 2012, tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria e Sanitaria, come di seguito riportati:

1. le Aziende ed Enti del SSR devono garantire i benefici previsti dal citato articolo 57, comma 2, lett. i, del CCNL stipulato l'8.06.2000. Pertanto una quota delle predette risorse, variabile da un minimo di 500 ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, andrà prioritariamente attribuita, secondo modalità e criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, ai dirigenti medici e veterinari e sanitari operanti in unità operati-



ve ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL dell'8.06.2000; la corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo;

2. una quota parte delle risorse a disposizione dovrà essere 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 équipes;
3. eventuali ulteriori risorse che residuassero dopo l'applicazione dei punti 1 e 2 saranno utilizzate secondo i criteri e le modalità definiti in sede di contrattazione aziendale;
4. le risorse del fondo perequativo devono essere quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria e della dirigenza sanitaria. "

Tutto ciò premesso e condiviso

LE PARTI CONVENGONO

di confermare la percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione

di recepire in contrattazione aziendale decentrata i contenuti del Protocollo sottoscritto in data 12 Giugno 2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria e Sanitaria, come di seguito indicato:

- in relazione al punto 2) che una quota pari al 5 % delle risorse a disposizione sarà 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 équipes;
- in relazione al punto 3) si ritiene congruo che l'eventuale quota residua eccedente l'importo massimo di euro 2.500,00 pro capite, venga destinata alle finalità di cui al punto 2.;
- in relazione al punto 4) che le risorse del fondo perequativo sono quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria. "

La corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo.

L'Azienda Ulss 5 Polesana garantirà i benefici previsti dall'articolo 116 comma 2 lett. i) (ex 57, comma 2, lett. i del CCNL 8.06.2000) attribuendo una quota di tali risorse, variabile da un minimo di 500 euro ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, prioritariamente alle **Unità Operative** di seguito indicate, ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, *ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL 8.06.2000 (ora art. 115 comma 2 CCNL 19.12.2019)*

- UOC Centrale Operativa 118-Osp Ro-Suem
- UOC Disabilità e non autosufficienza Distretto 1 e 2
- UOC Direz. Medica Ospedale di Rovigo e Trecenta.
- UOC Direzione Medica Ospedale di Adria UOS Poliambulatorio Osp Adria
- UOC Distretti 1 e 2 (ed Unità Operative comprese)
- UOS Servizio Salute ed Ambiente
- UOS Osservatorio Epidemiologico
- UOC Medicina Laboratorio
- UOC Pronto Soccorso Ro Adria Tre
- UOC SISP
- UOC SIAN
- UOC SPISAL
- UOC Igiene Alimenti Produzioni Zootecniche
- UOC Serv Vet Igiene Allevamenti e Produzioni Zootecniche
- UOC Serv Vet Sanità Animale

- UOC SA-UOS Profilassi e Polizia Veterinaria
- UOC Serv Vet Igiene ed Alimenti di Origine Animale
- UOSD Igiene Prodotti Ittici e Molluschi
- UOS Medico Competente
- UOS Servizio prevenzione Malattie Croniche

Si specifica che detta quota è riconosciuta proporzionalmente alla permanenza dei dirigenti presso tali strutture.

Le modalità di distribuzione del fondo, sono le seguenti:

- il fondo di "perequazione" è un fondo che può essere determinato nel suo preciso ammontare solo a consuntivo in relazione all'anno cui si riferisce e pertanto può essere posto in pagamento solo dopo che sia stato puntualmente accertato e liquidato contabilmente;
- tale fondo, che verrà di norma determinato entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà distribuito esclusivamente fra i dirigenti che, appartenenti alle Unità Operative espressamente individuate dal presente accordo, non abbiano, di fatto, svolto alcuna attività libero professionale nel corso dell'anno di riferimento, *ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all' art.115 comma 2 (ex art art. 55, comma 2, del CCNL 08.06.2000)* né siano stati destinatari di proventi derivanti da attività di cui agli 117 e 118 (ex artt. 58 e 59 del CCNL 8.6.2000) o per la partecipazione alle "commissioni patenti" e per "invalidità civile" qualora queste ultime siano state finanziate con altro istituto;
- sono esclusi dalla distribuzione anche i dirigenti che abbiano svolto attività assimilabile a quella libero professionale come, ad esempio quella riferita alle certificazioni INAIL. Le esclusioni previste alla presente lettera vigono solo per quei dirigenti che, nell'anno di riferimento, abbiano percepito importi superiori alla quota media risultante dalla distribuzione pro-capite del fondo dell'anno di riferimento;
- per coloro che abbiano percepito importi inferiori, la quota di perequazione sarà corrisposta solo per la differenza risultante tra quanto già percepito e la quota media pro-capite come sotto calcolata:

$$\frac{\text{Totale fondo perequazione}}{\text{n. dirigenti appartenenti alle U.O. individuate}} = \text{quota spettante al singolo dirigente}$$

fermo sempre restando il limite individuale di Euro 2.500,00.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Flora Formenton Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Francesco Chiavilli Marco Ranellucci Luciano Finotti Roberto Mattei CIMO

Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	Massimo Favat Giorgio Nichetti Vincenzo Lolli Lucia Pavanati FASSID	<i>Massimo Favat</i>
Direttore della Funzione Ospedaliera	Piero Di Pasquale Federico Stocco Cristina Chiani Federico Lucchin A.A.R.O.I. EMAC	<i>Piero Di Pasquale</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Davide Benazzo Paola Bordon Barbara Cavallaro FP CGIL	<i>Davide Benazzo</i> <i>Paola Bordon</i>
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Tiziano Rossin Enrico Tammiso FVM	<i>Tammiso</i>
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Chiara Tiengo	Leonardo Rubinato FESMED	<i>Chiara Tiengo</i> <i>Leonardo Rubinato</i>
	Elisa Orlandini Biagio Papotto FEDERAZIONE CISL MEDICI	
	Pietro Amistà Flora Alborino ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI	
	Cristiano Pavarin Antonio Tocchio Carmen Barile Giuseppe Di Sabatino Giorgio Faccioli UIL FPL	<i>RTA</i>
	Davide Benazzo FP CGIL	<i>Davide Benazzo</i>
	Michele Roveron CISL FP Provinciale	
	Cristiano Pavarin UIL FPL Provinciale	

file

MS

SB

dr

Am



Rovigo, 23 settembre 2020

U.O.C. Gestione Risorse Umane
Il Direttore: Dott.ssa Chiara Tiengo
UOS Gestione Economica
Responsabile: Dr.ssa Monica Cattelan
Tel. n. 0425/393958 – Fax. n. 0425/393967
e-mail: monica.cattelan@aulss5.veneto.it
PEC: protocollo.aulss5@pecveneto.it

Prot. n. 87310/II.2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: *Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale.*

Si trasmettono in allegato alla presente, Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria redatte ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relative rispettivamente a:

- Preintesa di contrattazione dell'Area della Dirigenza Sanitaria del 22.09.2020 relativa alla destinazione delle risorse riferite del c.d. "Fondo Balduzzi";
- Preintesa di contrattazione dell'Area della Dirigenza Sanitaria del 22.09.2020 relativa alla distribuzione del Fondo di perequazione (art. 116, comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità 19.12.2019);

Distinti saluti.

UOS Gestione Economica
Dott.ssa Monica Cattelan

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

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

Preintesa di contrattazione collettiva integrativa
 Dirigenza dell'Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana
 22 settembre 2020
 distribuzione del Fondo di perequazione
 (Art. 116, comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019)

Data di sottoscrizione		22 settembre 2020
Anno di riferimento di costituzione del fondo		Anno 2019
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. 17 del 16.01.2020
Soggetti destinatari		Dirigenza dell'Area Sanità
Materie trattate dal contratto integrativo		Fondo perequazione art. 116, comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità 19.12.2019
	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. n. 150/2009? Con DDG n. 59 del 29.01.2020 è stato adottato il "Piano della Performance 2020-2022" e il Documento di Direttive 2020 dell'Azienda Ulss 5 Polesana. E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)? Sì in data 29.01.2020 con DDG n. 81 è stato adottato il Piano Triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009; E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?

		<p>Si è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>In data 28.06.2019 è stata adottata la DDG n. 496 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2018. Nella seduta del 10.09.2019 è stata validata dall'OIV. In data 30.06.2020 è stata adottata la DDG n. 558 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2019", validata dall'OIV come previsto dalla normativa vigente (GRV n. 140/2016).</p>

Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti, a seguito dell'incontro avvenuto il giorno 22.09.2020 in merito alla distribuzione del Fondo di Perequazione ex art. 116, comma 2, lett. i) del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019 – Anno 2019 - hanno sottoscritto la Preintesa in allegato, proposta alla certificazione.

Si richiamano le seguenti disposizioni, quale premessa normativa alla Preintesa in oggetto:

- l'art. 116, comma 2, lett.i) del CCNL dell'Area SANITA' del 19.12.2019, che sostituisce l'art. 57 comma 2, lett. i, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato l'8.06.2000, stabilisce che un' ulteriore quota della tariffa è da attribuire ai sensi dell'art. 7, 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;
- 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;
- la stessa clausola contrattuale precisa che dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione, 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.

Il fondo di perequazione in oggetto viene determinato, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e che per l'anno 2019 il fondo netto di riferimento ammonta ad € 174.430,00 costituito dai proventi derivanti dalla libera professione da parte del personale medico per il 99,70 % e da parte del personale sanitario non medico per il 0,30 %.

L'articolo 6 del CCNL 19.12.2019 confermando le disposizioni dell'art. 2, comma 1, primo alinea, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato il 06.05.2010 (sequenza contrattuale dell' articolo 28 del CCNL

stipulato il 17.10.2008) aggiunge, tra le materie di confronto regionale, i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all' art. 116 comma 2, lett. i) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 (trasmessa alle Aziende con nota prot. n. 386507 del 27.08.2012) sono stati approvati, tra l'altro, il Protocolli d'Intesa del 12.06.2012 e del 10.07.2012 fra la Regione Veneto e le OO.SS. della Dirigenza Medica-Veterinaria e Sanitaria, concernente l'applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 08.06.2000, che dovrà essere attuata nel rispetto di quanto previsto dai citati Protocolli d'Intesa.

L'Azienda ritiene, quindi, congruo recepire in contrattazione aziendale decentrata, sino a quando non verranno eventualmente modificati/aggiornati con nuovo protocollo regionale, i contenuti dei suindicati Protocolli sottoscritti in data 12 giugno 2012 e 10 luglio 2012, tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria e Sanitaria, come di seguito riportati:

1. *le Aziende ed Enti del SSR devono garantire i benefici previsti dal citato articolo 57, comma 2, lett. i, del CCNL stipulato l'8.06.2000. Pertanto una quota delle predette risorse, variabile da un minimo di 500 ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, andrà prioritariamente attribuita, secondo modalità e criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, ai dirigenti medici e veterinari e sanitari operanti in unità operative ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL dell'8.06.2000; la corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo;*
2. *una quota parte delle risorse a disposizione dovrà essere 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 équipes;*
3. *eventuali ulteriori risorse che residuassero dopo l'applicazione dei punti 1 e 2 saranno utilizzate secondo i criteri e le modalità definiti in sede di contrattazione aziendale;*
4. *le risorse del fondo perequativo devono essere quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria e della dirigenza sanitaria. "*

Con la Preintesa oggetto della presente Relazione l'Azienda conferma la percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione e recepisce in contrattazione aziendale decentrata i contenuti del Protocollo sottoscritto in data 12 Giugno 2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria e Sanitaria, come di seguito indicato:

- in relazione al punto 2) che una quota pari al 5 % delle risorse a disposizione sarà 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 équipes;
- in relazione al punto 3) si ritiene congruo che l'eventuale quota residua eccedente l'importo massimo di euro 2.500,00 pro capite, venga destinata alle finalità di cui al punto 2.;
- in relazione al punto 4) che le risorse del fondo perequativo sono quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria. "

La corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo.

L'Azienda Ulss 5 Polesana garantirà i benefici previsti dall'articolo 116 comma 2 lett. i) (ex 57, comma 2, lett. i del CCNL 8.06.2000) attribuendo una quota di tali risorse, variabile da un minimo di 500 euro ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, prioritariamente alle **Unità Ope-**



rative di seguito indicate, ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, *ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL 8.06.2000 (ora art. 115 comma 2 CCNL 19.12.2019)*

- UOC Centrale Operativa 118-Osp Ro-Suem
- UOC Disabilità e non autosufficienza Distretto 1 e 2
- UOC Direz. Medica Ospedale di Rovigo e Trecenta.
- UOC Direzione Medica Ospedale di Adria UOS Poliambulatorio Osp Adria
- UOC Distretti 1 e 2 (ed Unità Operative comprese)
- UOS Servizio Salute ed Ambiente
- UOS Osservatorio Epidemiologico
- UOC Medicina Laboratorio
- UOC Pronto Soccorso Ro Adria Tre
- UOC SISP
- UOC SIAN
- UOC SPISAL
- UOC Igiene Alimenti Produzioni Zootecniche
- UOC Serv Vet Igiene Allevamenti e Produzioni Zootecniche
- UOC Serv Vet Sanità Animale
- UOC SA-UOS Profilassi e Polizia Veterinaria
- UOC Serv Vet Igiene ed Alimenti di Origine Animale
- UOSD Igiene Prodotti Ittici e Molluschi
- UOS Medico Competente
- UOS Servizio prevenzione Malattie Croniche

Si specifica che detta quota è riconosciuta proporzionalmente alla permanenza dei dirigenti presso tali strutture.

Le modalità di distribuzione del fondo, sono le seguenti:

1. il fondo di "perequazione" è un fondo che può essere determinato nel suo preciso ammontare solo a consuntivo in relazione all'anno cui si riferisce e pertanto può essere posto in pagamento solo dopo che sia stato puntualmente accertato e liquidato contabilmente;
2. tale fondo, che verrà di norma determinato entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà distribuito esclusivamente fra i dirigenti che, appartenenti alle Unità Operative espressamente individuate dal presente accordo, non abbiano, di fatto, svolto alcuna attività libero professionale nel corso dell'anno di riferimento, *ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all' art.115 comma 2 (ex art art. 55, comma 2, del CCNL 08.06.2000)* né siano stati destinatari di proventi derivanti da attività di cui agli 117 e 118 (ex artt. 58 e 59 del CCNL 8.6.2000) o per la partecipazione alle "commissioni patenti" e per "invalidità civile" qualora queste ultime siano state finanziate con altro istituto;
3. sono esclusi dalla distribuzione anche i dirigenti che abbiano svolto attività assimilabile a quella libero professionale come, ad esempio quella riferita alle certificazioni INAIL. Le esclusioni previste alla presente lettera vigono solo per quei dirigenti che, nell'anno di riferimento, abbiano percepito importi superiori alla quota media risultante dalla distribuzione pro-capite del fondo dell'anno di riferimento;
4. per coloro che abbiano percepito importi inferiori, la quota di perequazione sarà corrisposta solo per la differenza risultante tra quanto già percepito e la quota media pro-capite come sotto calcolata:

Totale fondo perequazione
_____ = quota spettante al singolo dirigente
n. dirigenti appartenenti alle U.O. individuate

fermo sempre restando il limite individuale di Euro 2.500,00.

Relazione tecnico-finanziaria

A consuntivo, in relazione all'anno 2019, l'UOC Direzione Amministrativa Ospedaliera ha comunicato all'UOC Gestione Risorse Umane l'ammontare definitivo del fondo di perequazione per l'anno 2019 – al lordo di oneri - per l'Azienda Ulss 5 Polesana pari ad € 232.863,00 come di seguito indicato:

Entità del Fondo anno 2019	€ 232.863,00
Oneri	€ 58.433,81
TOTALE	€ 174.429,19
Destinazione 5% (libri, attrezzature ecc.)	€ <u>8.721,46</u>
Fondo ripartibile	€ 165.707,73

Le risorse oggetto della presente Preintesa sono state regolarmente rilevante nel conto economico del bilancio 2019, nei debiti v/dipendenti.

Rovigo, 23 settembre 2020

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Urbano Brazzale

UOC GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott.ssa Chiara Tiengo

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

C.C.N.L. 19.12.2019
DELL'AREA SANITA'
triennio 2016-2018

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO DI

PEREQUAZIONE 5% ANNO 2019

PREINTESA

22.09.2020

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Oggetto: MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE ANNO 2019.

Il giorno 22.09.2020 alle ore 15,00 presso l'"aula magna" situata al 1° piano del blocco A della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti dell' Area SANITA' sottoscritto il 19.12.2019 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.17 del 16.01.2020

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Paolo De Pieri
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano'
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Chiara Tiengo

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Flora Formenton	ANAAO ASSOMED
* Adriano Benazzato	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Marco Ranellucci	CIMO
* Luciano Finotti	CIMO
* Roberto Mattei	CIMO
* Massimo Favat	FASSID
* Giorgio Nichetti	FASSID
* Vincenzo Lolli	FASSID
* Lucia Pavanati	FASSID
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Cristina Chiani	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Lucchin	A.A.R.O.I. EMAC
* Davide Benazzo	FP CGIL
* Paola Bordon	FP CGIL
* Barbara Cavallaro	FP CGIL
* Tiziano Rossin	FVM
* Enrico Tamiso	FVM
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Elisa Orlandini	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Biagio Papotto	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Pietro Amistà	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Flora Alborino	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Cristiano Pavarin	UIL FPL
* Antonio Tocchio	UIL FPL
* Carmen Barile	UIL FPL
* Giuseppe Di Sabatino	UIL FPL
* Giorgio Faccioli	UIL FPL

* Davide Benazzo
* Michele Roveron
* Cristiano Pavarin

FP CGIL Provinciale
CISL FP Provinciale
UIL FPL Provinciale

LE PARTI

Premesso:

che, per quanto riguarda, nello specifico, l'istituto della perequazione, l'articolo 116 comma 2 lett.i) CCNL dell'Area SANITA' del 19.12.2019, che sostituisce l'art. 57 comma 2, lett. i, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato l'8.06.2000, stabilisce che un' ulteriore quota della tariffa è da attribuire ai sensi dell'art. 7, 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. Pertanto 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.

La stessa clausola contrattuale precisa che dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione, 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.

che il fondo di perequazione in oggetto viene determinato, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e che per l'anno 2019 il fondo netto di riferimento ammonta ad € 174.429,19 costituito dai proventi derivanti dalla libera professione da parte del personale medico per il 99,70 % e da parte del personale sanitario non medico per il 0,30 %.

Si tratta quindi di definire, anche per l'anno 2019, un accordo per tutto il personale della Dirigenza dell'Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana.

L'articolo 6 CCNL 19.12.2019 confermando le disposizioni dell'art. 2, comma 1, primo alinea, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato il 06.05.2010 (sequenza contrattuale dell' articolo 28 del CCNL stipulato il 17.10.2008) aggiunge, tra le materie di confronto regionale, i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all' art. 116 comma 2, lett. i) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 (trasmessa alle Aziende con nota prot. n. 386507 del 27.08.2012) sono stati approvati, tra l'altro, il Protocolli d'Intesa del 12.06.2012 e del 10.07.2012 fra la Regione Veneto e le OO.SS. della Dirigenza Medica-Veterinaria e Sanitaria, concernente l'applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 08.06.2000, che dovrà essere attuata nel rispetto di quanto previsto dai citati Protocolli d'Intesa.

Si ritiene, quindi, congruo recepire in contrattazione aziendale decentrata, sino a quando non verranno eventualmente modificati/aggiornati con nuovo protocollo regionale, i contenuti dei suindicati Protocolli sottoscritti in data 12 giugno 2012 e 10 luglio 2012, tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria e Sanitaria, come di seguito riportati:

1. *le Aziende ed Enti del SSR devono garantire i benefici previsti dal citato articolo 57, comma 2, lett. i, del CCNL stipulato l'8.06.2000. Pertanto una quota delle predette risorse, variabile da un minimo di 500 ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, andrà prioritariamente attribuita, secondo modalità e criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, ai dirigenti medici e veterinari e sanitari operanti in unità operative ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, ivi*

compresa la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL dell'8.06.2000; la corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo;

2. una quota parte delle risorse a disposizione dovrà essere 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 équipes;
3. eventuali ulteriori risorse che residuassero dopo l'applicazione dei punti 1 e 2 saranno utilizzate secondo i criteri e le modalità definiti in sede di contrattazione aziendale;
4. le risorse del fondo perequativo devono essere quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria e della dirigenza sanitaria. "

Tutto ciò premesso e condiviso

LE PARTI CONVENGONO

di confermare la percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione

di recepire in contrattazione aziendale decentrata i contenuti del Protocollo sottoscritto in data 12 Giugno 2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria e Sanitaria, come di seguito indicato:

- in relazione al punto 2) che una quota pari al 5 % delle risorse a disposizione sarà 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 équipes;
- in relazione al punto 3) si ritiene congruo che l'eventuale quota residua eccedente l'importo massimo di euro 2.500,00 pro capite, venga destinata alle finalità di cui al punto 2.;
- in relazione al punto 4) che le risorse del fondo perequativo sono quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria. "

La corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo.

L'Azienda Ulss 5 Polesana garantirà i benefici previsti dall'articolo 116 comma 2 lett. i) (ex 57, comma 2, lett. i del CCNL 8.06.2000) attribuendo una quota di tali risorse, variabile da un minimo di 500 euro ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, prioritariamente alle **Unità Operative** di seguito indicate, ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, *ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL 8.06.2000 (ora art. 115 comma 2 CCNL 19.12.2019)*

- UOC Centrale Operativa 118-Osp Ro-Suem
- UOC Disabilità e non autosufficienza Distretto 1 e 2
- UOC Direz. Medica Ospedale di Rovigo e Trecenta.
- UOC Direzione Medica Ospedale di Adria UOS Poliambulatorio Osp Adria
- UOC Distretti 1 e 2 (ed Unità Operative comprese)
- UOS Servizio Salute ed Ambiente
- UOS Osservatorio Epidemiologico
- UOC Medicina Laboratorio
- UOC Pronto Soccorso Ro Adria Tre
- UOC SISP
- UOC SIAN
- UOC SPISAL
- UOC Igiene Alimenti Produzioni Zootecniche
- UOC Serv Vet Igiene Allevamenti e Produzioni Zootecniche
- UOC Serv Vet Sanità Animale
- UOC SA-UOS Profilassi e Polizia Veterinaria

- UOC Serv Vet Igiene ed Alimenti di Origine Animale
- UOSD Igiene Prodotti Ittici e Molluschi
- UOS Medico Competente
- UOS Servizio prevenzione Malattie Croniche

Si specifica che detta quota è riconosciuta proporzionalmente alla permanenza dei dirigenti presso tali strutture.

Le modalità di distribuzione del fondo, sono le seguenti:

- il fondo di "perequazione" è un fondo che può essere determinato nel suo preciso ammontare solo a consuntivo in relazione all'anno cui si riferisce e pertanto può essere posto in pagamento solo dopo che sia stato puntualmente accertato e liquidato contabilmente;
- tale fondo, che verrà di norma determinato entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà distribuito esclusivamente fra i dirigenti che, appartenenti alle Unità Operative espressamente individuate dal presente accordo, non abbiano, di fatto, svolto alcuna attività libero professionale nel corso dell'anno di riferimento, *ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all' art.115 comma 2 (ex art art. 55, comma 2, del CCNL 08.06.2000)* né siano stati destinatari di proventi derivanti da attività di cui agli 117 e 118 (ex artt. 58 e 59 del CCNL 8.6.2000) o per la partecipazione alle "commissioni patenti" e per "invalidità civile" qualora queste ultime siano state finanziate con altro istituto;
- sono esclusi dalla distribuzione anche i dirigenti che abbiano svolto attività assimilabile a quella libero professionale come, ad esempio quella riferita alle certificazioni INAIL. Le esclusioni previste alla presente lettera vigono solo per quei dirigenti che, nell'anno di riferimento, abbiano percepito importi superiori alla quota media risultante dalla distribuzione pro-capite del fondo dell'anno di riferimento;
- per coloro che abbiano percepito importi inferiori, la quota di perequazione sarà corrisposta solo per la differenza risultante tra quanto già percepito e la quota media pro-capite come sotto calcolata:

$$\frac{\text{Totale fondo perequazione}}{\text{n. dirigenti appartenenti alle U.O. individuate}} = \text{quota spettante al singolo dirigente}$$

fermo sempre restando il limite individuale di Euro 2.500,00.

Letto, confermato e sottoscritto.

Alle ore 17,00 si dichiarano chiusi i lavori

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Flora Formenton Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Francesco Chiavilli Marco Ranellucci Luciano Finotti Roberto Mattei CIMO

Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Massimo Favat Giorgio Nichetti Vincenzo Lolli Lucia Pavanati FASSID	<i>Massimo Favat</i>
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	Piero Di Pasquale Federico Stocco Cristina Chiani Federico Lucchin A.A.R.O.I. EMAC	
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Davide Benazzo Paola Bordon Barbara Cavallaro FP CGIL	<i>Davide Benazzo</i> <i>Paola Bordon</i>
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Tiziano Rossin Enrico Tammiso FVM	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Chiara Tiengo <i>chiara tiengo</i>	Leonardo Rubinato FESMED	
	Elisa Orlandini Biagio Papotto FEDERAZIONE CISL MEDICI	
	Pietro Amistà Flora Alborino ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI	
	Cristiano Pavarin Antonio Tocchio Carmen Barile Giuseppe Di Sabatino Giorgio Faccioli UIL FPL	<i>Cristiano Pavarin</i>
	Davide Benazzo FP CGIL	
	Michele Roveron CISL FP Provinciale	
	Cristiano Pavarin UIL FPL Provinciale	

Cur

F.U.

Ch

H

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 12/10/2020 alle ore 8.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo mail del 28/09/2020 presso la sede dell'Azienda Ulss 5 Polesana, via Viale Tre Martiri, 89, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
PREINTESA del 22 settembre 2020 – Incentivazione della produttività individuale –
Individuazione delle modalità di ripartizione del fondo di perequazione 5% - Anno 2019 – Dirigenza Medica e Veterinaria

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 87310 del 23/09/2020 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 87310 del 23/09/2020 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Il Collegio sindacale, esaminata la pre-intesa e la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatta dall'Azienda a corredo della medesima, certifica la compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, della pre-intesa del 23 maggio 2019 – "Incentivazione della produttività individuale – individuazione delle modalità di ripartizione del fondo di perequazione 5% - Anno 2019 – Dirigenza Medica e Veterinaria."