

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

C.C.N.L. 19.12.2019

DELL'AREA SANITA'

triennio 20016-2018

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL

FONDO DI PEREQUAZIONE
ANNO 2022

VERBALE
DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

13 APRILE 2023

Il giorno 13 aprile 2023, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti dell'Area Sanità sottoscritto il 19.12.2019, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dr.ssa Patrizia Simionato
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dr. Marcello Mazzo
Direttore Direzione Medica Ospedali – Dr.ssa Carla Destro
Direttore Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Lucianò
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davi

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Flora Formenton	ANAAO ASSOMED
* Schiavon Laura	ANAAO ASSOMED
* Luca Barutta	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Gabriele Braggion	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Robecchi Bianca	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Alessia Pozzato	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Giampaolo Montesi	FASSID
* Giorgio Nichetti	FASSID
* Giovanni Pavanato	FASSID
* Vincenzo Lolli	FASSID
* Lucia Pavanati	FASSID
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Sandro Pelliello	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Gabriella Zagatti	A.A.R.O.I. EMAC
* Davide Benazzo	FP CGIL
* Paola Bordon	FP CGIL
* Barbara Cavallaro	FP CGIL
* Tiziano Rossin	FVM
* Enrico Tammiso	FVM
* Michele Zaghi	FVM
* Pietro Amistà	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Flora Alborino	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Elisa Orlandini	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Biagio Papotto	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Antonio Tocchio	UIL FPL
* Garmen Barile	UIL FPL
* Giorgio Faccioli	UIL FPL
* Cristiano Pavarin	UIL FPL

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones scattered across the bottom.

LE PARTI

Premesso che

L'articolo 116 comma 2 lett. i) CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019, prevede quanto segue:

"i) un'ulteriore quota della tariffa 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. 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."

Il DPCM 27 marzo 2000, all'art.5, comma 2, lett. e), richiamato dalla norma contrattuale, recita:

"e) 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 trattazione 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;"

Il "fondo aziendale da destinare alla perequazione" (c.d. Fondo di perequazione) viene determinato annualmente, di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Per l'anno 2022, il fondo netto ammonta ad € 153.313,10.

L'articolo 6 (Confronto regionale) del CCNL Area Sanità 19.12.2019 lett. e) prevede tra le materie di confronto regionale i "criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria".

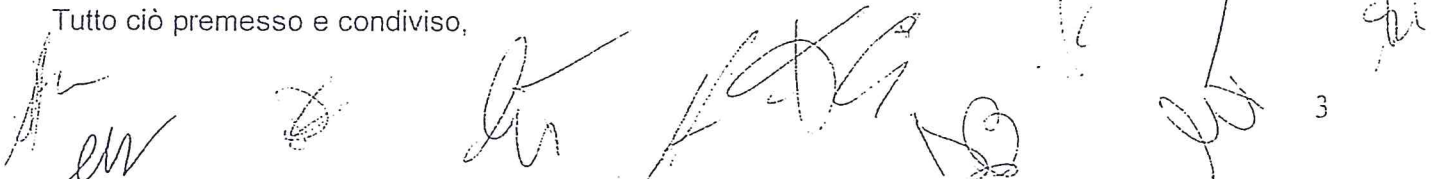
Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 (trasmessa alle Aziende con nota prot. n. 386507 del 27.08.2012) sono stati approvati i Protocolli d'Intesa del 12.06.2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica-Veterinaria e Sanitaria, riguardanti l'applicazione dell'art. 57 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi), comma 2, lett. i) del CCNL 08.06.2000.

I suindicati Protocolli d'Intesa, tuttora vigenti, prevedono quanto segue:

"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 trattazione 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;

- 1. 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;*
- 2. 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 trattazione aziendale;*
- 3. 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) 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).

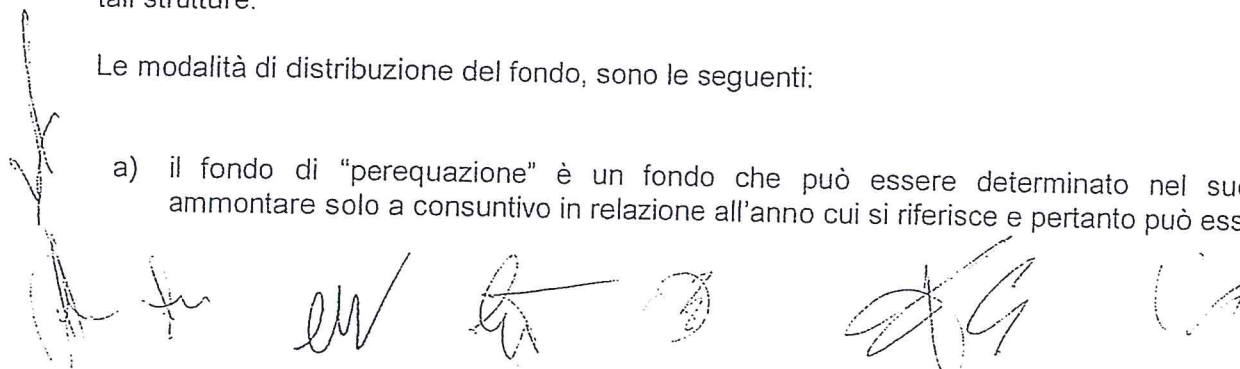
- UOC Centrale Operativa 118-Osp Ro-Suem
- UOC Disabilità e non autosufficienza Distretto 1 e 2
- UOC Direzione Medica Ospedale di Rovigo e Trecenta.
- UOC Direzione Medica Ospedale di Adria UOS Poliambulatorio Osp. Adria
- UOC Distretti 1 e 2 (ed Unità Operative comprese)
- UOS Servizio Salute ed Ambiente
- UOS Osservatorio Epidemiologico
- UOC Medicina Laboratorio
- UOC Pronto Soccorso Rovigo Adria Trecenta
- UOC SISP
- UOC SIAN
- UOC SPISAL
- 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:



- a) 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.

- b) Il Fondo di Perequazione sarà distribuito esclusivamente tra i dirigenti appartenenti alle Unità Operative espressamente individuate dal presente accordo che non abbiano 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 CCNL Area Sanità 19.12.2019, né siano stati destinatari di proventi derivanti da attività di cui agli articoli 117 e 118 CCNL Area Sanità 19.12.2019, o per la partecipazione alle "commissioni patenti" e per "invalidità civile" qualora queste ultime siano state finanziate con altro istituto.
- c) Sono esclusi dalla distribuzione i dirigenti che abbiano svolto attività assimilabile a quella libero professionale. 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.
- d) Per i dirigenti 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


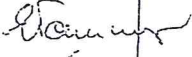
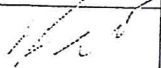


n. dirigenti appartenenti alle U.O.
individuate

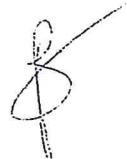
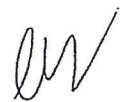
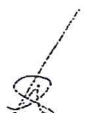
Il calcolo suindicato, nel rispetto del limite individuale di Euro 2.500,00.

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dr.ssa Patrizia Simionato	ANAAO ASSOMED	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Flora Formenton Laura Schiavon Luca Barutta
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	CIMO e Fed. CIMO FESMED	Francesco Chiavilli Gabriele Braggion Bianca Robecchi Alessia Pozzato
Direttore Sanitario Dr. Alberto Rigo	FASSID	Giampaolo Montesi Giorgio Nichetti Giovanni Pavanato Vincenzo Lolli Lucia Pavanati
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Mazzo Marcello	A.A.R.O.I. EMAC	Piero Di Pasquale Sandro Pelliello Federico Stocco Gabriella Zagatti
Direttore Direzione Medica Ospedali Dr.ssa Carla Destro		

Direttore Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Lucianò	FP CGIL	Davide Benazzo Paola Bordon Barbara Cavallaro	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	FVM	Tiziano Rossin Enrico Tammiso Michele Zaghi	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Patrizia Davì	ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI	Pietro Amistà Flora Alborino	
	FEDERAZIONE CISL MEDICI	Elisa Orlandini Biagio Papotto	
	UIL FPL	Antonio Tocchio Carmen Barile Giorgio Faccioli Cristiano Pavarin	

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 Area Sanità
 13 aprile 2023
 distribuzione del Fondo di perequazione
 (Art. 116, comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019)

Data di sottoscrizione		13 aprile 2023
Anno di riferimento di costituzione del fondo		Anno 2022
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. 82 del 24.03.2021
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. 101 del 31.01.2022 è stato adottato il "Piano della Performance 2022-2024 e il Documento di Direttive 2022 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 29.04.2022 con DDG n. 557 è stato adottato il Piano Triennale 2022-2024 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2; del D.Lgs. n. 150/2009. Con DDG n. 827 del 30.06.2022 è stato adottato il PIAO "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione" dell'Azienda Ulss 5 relativo al Triennio 2022-2024. Con DDG n. 103 del

	<p>31.01.2023 è stato adottato il PIAO "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione" dell'Azienda Ulss 5 relativo al Triennio 2023-2025.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <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>In data 29.06.2022 è stata adottata la DDG n. 823 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2021. In data 14.09.2022 è stata adottata la DDG n. 1100 ad integrazione della precedente. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV il 15.09.2022 con nota prot. n. 84396 entro il termine previsto dalla DGRV 16.02.2016 n. 140. Il ciclo della Performance anno 2022 si concluderà entro il mese di giugno 2023.</p>
--	---

Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti, a seguito dell'incontro avvenuto il giorno 13 aprile 2023 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 2022 - 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 2022 il fondo netto di riferimento ammonta ad € 153.313,10 costituito dai proventi derivanti dalla libera professione.

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-**

relative 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 Trecenta
- UOC SISP
- UOC SIAN
- UOC SPISAL
- 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* né siano stati destinatari di proventi derivanti da attività di cui agli 117 e 118 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. 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 l'Ufficio Libera Professione (UOC Gestione Risorse Umane) ha determinato l'ammontare definitivo del fondo di perequazione per l'anno 2022 – al lordo di oneri - per l'Azienda Ulss 5 Polesana pari ad € 215.445,25 come di seguito indicato:

Entità del Fondo anno 2022	€ 215.445,25
Destinazione 5% (libri, attrezzature ecc.)	€ 10.772,26
Valore fondo	€ 204.672,99
Oneri e irap	€ 51.359,80
Fondo ripartibile	€ 153.313,10

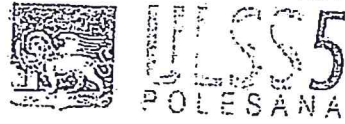
Le risorse oggetto della presente Preintesa sono state regolarmente rilevante nel conto economico del bilancio 2022, nei debiti v/dipendenti.

Rovigo, 30-05-2023

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Urbano Brazzale

Maurice
C. Helon

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. 19.12.2019

DELL'AREA SANITA'

triennio 2016-2018

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL

FONDO DI PEREQUAZIONE
ANNO 2022

VERBALE
DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

13 APRILE 2023

Il giorno 13 aprile 2023, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti dell'Area Sanità sottoscritto il 19.12.2019, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dr.ssa Patrizia Simionato
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dr. Marcello Mazzo
Direttore Direzione Medica Ospedali – Dr.ssa Carla Destro
Direttore Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Lucianò
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davi

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Flora Formenton	ANAAO ASSOMED
* Schiavon Laura	ANAAO ASSOMED
* Luca Barutta	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Gabriele Braggion	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Robecchi Bianca	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Alessia Pozzato	CIMO e Fed. CIMO FESMED
* Giampaolo Montesi	FASSID
* Giorgio Nichetti	FASSID
* Giovanni Pavanato	FASSID
* Vincenzo Lolli	FASSID
* Lucia Pavanati	FASSID
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Sandro Pelliello	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Gabriella Zagatti	A.A.R.O.I. EMAC
* Davide Benazzo	FP CGIL
* Paola Bordon	FP CGIL
* Barbara Cavallaro	FP CGIL
* Tiziano Rossin	FVM
* Enrico Tammiso	FVM
* Michele Zaghi	FVM
* Pietro Amistà	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Flora Alborino	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Elisa Orlandini	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Biagio Papotto	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Antonio Tocchio	UIL FPL
* Garmen Barile	UIL FPL
* Giorgio Faccioli	UIL FPL
* Cristiano Pavarin	UIL FPL

LE PARTI

Premesso che

L'articolo 116 comma 2 lett. i) CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019, prevede quanto segue:

"i) un'ulteriore quota della tariffa 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. 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."

Il DPCM 27 marzo 2000, all'art.5, comma 2, lett. e), richiamato dalla norma contrattuale, recita:

"e) 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;"

Il "fondo aziendale da destinare alla perequazione" (c.d. Fondo di perequazione) viene determinato annualmente, di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Per l'anno 2022, il fondo netto ammonta ad € 153.313,10.

L'articolo 6 (Confronto regionale) del CCNL Area Sanità 19.12.2019 lett. e) prevede tra le materie di confronto regionale i "criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria".

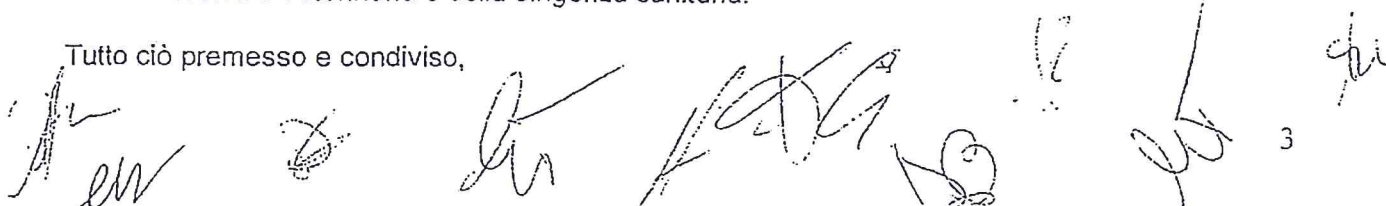
Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 (trasmessa alle Aziende con nota prot. n. 386507 del 27.08.2012) sono stati approvati i Protocolli d'Intesa del 12.06.2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica-Veterinaria e Sanitaria, riguardanti l'applicazione dell'art. 57 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi), comma 2, lett. i) del CCNL 08.06.2000.

I suindicati Protocolli d'Intesa, tuttora vigenti, prevedono quanto segue:

"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;

- 1. 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;*
- 2. 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;*
- 3. 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,



3

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) 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 Direzione 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 Rovigo Adria Trecenta
- UOC SISP
- UOC SIAN
- UOC SPISAL
- 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:

- a) 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.

- b) Il Fondo di Perequazione sarà distribuito esclusivamente tra i dirigenti appartenenti alle Unità Operative espressamente individuate dal presente accordo che non abbiano 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 CCNL Area Sanità 19.12.2019, né siano stati destinatari di proventi derivanti da attività di cui agli articoli 117 e 118 CCNL Area Sanità 19.12.2019, o per la partecipazione alle "commissioni patenti" e per "invalidità civile" qualora queste ultime siano state finanziate con altro istituto.
- c) Sono esclusi dalla distribuzione i dirigenti che abbiano svolto attività assimilabile a quella libero professionale. 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.
- d) Per i dirigenti 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

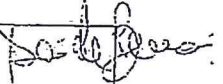
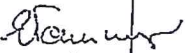
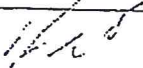
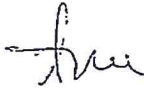
n. dirigenti appartenenti alle U.O.
individuate

Il calcolo suindicato, nel rispetto del limite individuale di Euro 2.500,00.

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dr.ssa Patrizia Simionato	ANAAO ASSOMED	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Flora Formenton Laura Schiavon Luca Barutta
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	CIMO e Fed. CIMO FESMED	Francesco Chiavilli Gabriele Braggion Bianca Robecchi Alessia Pozzato
Direttore Sanitario Dr. Alberto Rigo	FASSID	Giampaolo Montesi Giorgio Nichetti Giovanni Pavanato Vincenzo Lolli Lucia Pavanati
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Mazzo Marcello	A.A.R.O.I. EMAC	Piero Di Pasquale Sandro Pelliello Federico Stocco Gabriella Zagatti
Direttore Direzione Medica Ospedali Dr.ssa Carla Destro		

Direttore Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Lucianò	FP CGIL	Davide Benazzo Paola Bordon Barbara Cavallaro	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	FVM	Tiziano Rossin Enrico Tammissio Michele Zaghi	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Patrizia Davi	ANPO-ASCOTI- FIALS MEDICI	Pietro Amistà Flora Alborino	
	FEDERAZIONE CISL-MEDICI	Elisa Orlandini Biagio Papotto	
	UIL FPL	Antonio Tocchio Carmen Barile Giorgio Faccioli Cristiano Pavarin	