

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

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

Ipotesi di Accordo
Dirigenza Area Sanità
30 Dicembre 2024
CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO AZIENDALE DI PEREQUAZIONE ANNO 2023
(Art. 90 comma 2, lett. i) del CCNL Area Sanità del 23.01.2024)

Data di sottoscrizione		30 Dicembre 2024
Anno di riferimento di costituzione del fondo		Anno 2023
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	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stata adottato il "Piano della Performance 2024-2026" e il Documento di Direttive 2024 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024</p> <p>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)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si, Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è contenuto nel PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024. • 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</p>

		<p>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 28.06.2024 è stata adottata la DDG n. 812 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss n. 5 Polesana – anno 2023". Il Ciclo della Performance anno 2024 si concluderà entro il mese di giugno 2025.</p>
--	--	---

Illustrazione dell'articolato del contratto

La nuova disciplina contrattuale in materia di distribuzione del Fondo aziendale di Perequazione conferma la previgente disciplina. L'art. 90, comma 2, lett. i) individua i criteri generali per la fissazione delle tariffe delle prestazioni in regime di libera professione intramuraria, e richiama altresì il DPCM del 27.03.2000, art. 5, comma 2, lett. e).

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.

Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 sono stati approvati due Protocolli d'Intesa del 12.06.2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali, di cui il primo relativo all'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, il secondo al Ruolo Sanitario.

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;

Si richiama della DGRV n. 1250 del 01.09.2020 di approvazione del Verbale di confronto regionale per la definizione delle Linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale, ove al comma e) sono stabiliti i criteri per la definizione della tariffe libero professionali, nonché per l'individuazione delle discipline del personale che abbia una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramoenia articolo 6 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2024.

Il beneficio viene riconosciuto a 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.

L'Azienda accantona annualmente la percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'Azienda, e la sua distribuzione avviene nell'anno successivo a

quello di competenza contabile.

Il fondo di perequazione in oggetto viene determinato, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Per l'anno 2023 il fondo netto di riferimento ammonta ad € 175.636,55 costituito dai proventi derivanti dalla libera professione.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d), con l'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione, si confermano i criteri di distribuzione del Fondo Aziendale di Perequazione già definiti con Accordo Integrativo aziendale sottoscritto in data il 12.6.2023, 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";*

Ad integrazione dei criteri suindicati il beneficio verrà riconosciuto anche ai Professionisti Sanitari non Medici. Sono esclusi dal beneficio i dirigenti assunti ai sensi dell'art. 86 Legge 30.12.2018 n. 145 (specializzandi), in considerazione che a tali dipendenti non è consentito l'esercizio della libera professione intramoenia ai sensi dell'art. 88 del CCNL 23.01.2024 in quanto privi di specialità

Per "disciplina di appartenenza" si intende quella rispetto alla quale il personale sta prestando la propria attività nella Struttura. Si individuano le seguenti Strutture beneficiarie:

- UOS Salute e sicurezza sul lavoro
- UOC Servizio di Igiene e sanità pubblica – SISP
- UOC Servizio di Igiene degli alimenti e della nutrizione – SIAN
- UOC Servizio di Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli ambienti di Lavoro – SPISAL
- UOC Servizio Veterinario di sanità animale – SA
- UOC Servizio Veterinario di igiene degli alimenti di origine animale e loro derivati – IAOA
- UOC Servizio Veterinario di igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche –IAPZ
- UOSD Igiene dei prodotti ittici e della molluschicoltura
- UOSD Servizio di epidemiologia
- UOC Direzione Medica ospedali di Rovigo, Trecenta e Adria
- UOC Centrale Operativa 118

- UOC Pronto Soccorso Rovigo e Trecenta
- UOC Pronto Soccorso di Adria
- UOC Medicina di Laboratorio
- UOC Medicina TrASFusionale
- Distretto 1 – Rovigo
- Distretto 2 – Adria

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:

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 la UOC Gestione Risorse Umane ha determinato l'ammontare definitivo del fondo di perequazione per l'anno 2023 – al lordo di oneri - per l'Azienda Ulss 5 Polesana pari ad € 246.815,47 come di seguito indicato:

Entità del Fondo Lordo anno 2023	€ 246.815,47
Risorse destinate ad attività pubblicistica 5%	€ -12.340,78

Valore Fondo Lordo al netto attività Pubblicistica	€ 234.474,79
Oneri e irap	€ 51.359,80

Fondo ripartibile	€ 175.636,54

Le risorse oggetto della presente ipotesi di Accordo sono state regolarmente rilevate nel conto economico del bilancio 2023 alla voce "BA1200 Compartecipazione al personale per attività Libero Professionale" ed in controparte "Conto PDA 340 Debiti v/dipendenti".

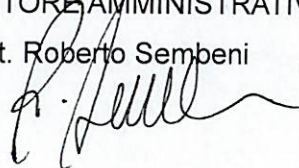
Rovigo, 10.01.2025

UOC GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa Monica Cattelan

U.O. Contabilità
U.O. Contabilità

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Roberto Sembeni



REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

C.C.N.L. della Dirigenza

AREA SANITÀ

23.01.2024

Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOTESI DI ACCORDO

Criteri di distribuzione del
Fondo Aziendale di Perequazione
anno 2023

30 dicembre 2024

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data _____ nella quale il Collegio Sindacale ha comunicato l'avvenuta certificazione a seguito di verifica della compatibilità economico-finanziaria e normativa del presente accordo con le vigenti norme di legge e di Contratto.

CONTRATTAZIONE
Art. 9 co. 5 lett. d) e Art. 90 comma 2 lett. i)
CCNL 23.1.2024

Il giorno **30 dicembre 2024**, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, e la Delegazione di Parte Sindacale ex art. 7 comma 3 del CCNL dei dirigenti dell'Area Sanità, sottoscritto il 23.01.2024, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, si sono incontrate per trattare la seguente materia (art. 9, co. 5, lett. d):

▪ **Criteri di distribuzione del Fondo Aziendale di Perequazione anno 2023**

Premesso che

Il 23 gennaio 2024 è stato stipulato il CCNL dell'Area Sanità che si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie del Servizio sanitario nazionale.

La nuova disciplina contrattuale in materia di distribuzione del Fondo aziendale di Perequazione conferma la previgente disciplina. L'art. 90, comma 2, lett. i) individua i criteri generali per la fissazione delle tariffe delle prestazioni in regime di libera professione intramuraria, e richiama altresì il DPCM del 27.03.2000, art. 5, comma 2, lett. e).

Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 sono stati approvati due Protocolli d'Intesa del 12.06.2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali, di cui il primo relativo all'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, il secondo al Ruolo Sanitario.

Si richiama la DGRV n. 1250 del 01.09.2020 di approvazione del Verbale di confronto regionale per la definizione delle Linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale, ove al comma e) sono stabiliti i criteri per la definizione della tariffe libero professionali, nonché per l'individuazione delle discipline del personale che abbia una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramoenia articolo 6 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019.

Il beneficio viene riconosciuto a 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.

L'Azienda accantona annualmente la percentuale del 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'Azienda, e la sua distribuzione avviene nell'anno successivo a quello di competenza contabile.

In data 12.6.2023 è stato sottoscritto l'accordo integrativo relativo al fondo di perequazione.

Per l'anno 2023 il Fondo al netto delle quote dell'Azienda ammonta a € **175.636,55** (al netto di oneri e tributi).

Tutto ciò premesso e considerato

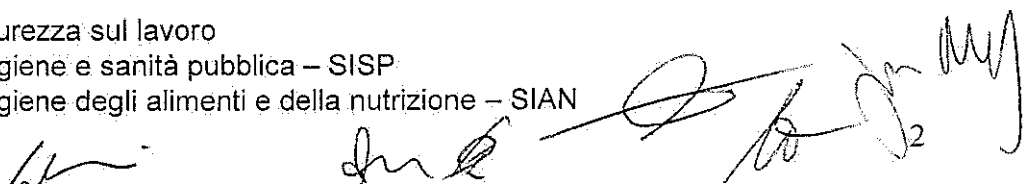
LE PARTI

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d), con il presente accordo, confermano i criteri **di distribuzione del Fondo Aziendale di Perequazione** già definiti con accordo integrativo aziendale sottoscritto in data il 12.6.2023, e, ad integrazione, di riconoscere il beneficio anche ai professionisti sanitari non medici delle Strutture di seguito indicate.

Sono esclusi dal beneficio i dirigenti assunti ai sensi dell'art. 86 (Assunzioni a tempo determinato ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145) (specializzandi), in considerazione che a tali dipendenti non è consentito l'esercizio della libera professione intramoenia ai sensi dell'art. 88 CCNL 23.1.2024, in quanto privi di specialità.

Per "disciplina di appartenenza" si intende quella rispetto alla quale il **personale sta prestando la propria attività** nella Struttura. Si individuano le seguenti Strutture beneficiarie:

- -- UOS Salute e sicurezza sul lavoro
- -- UOC Servizio di Igiene e sanità pubblica – SISP
- -- UOC Servizio di Igiene degli alimenti e della nutrizione – SIAN




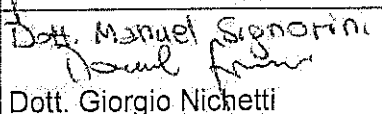
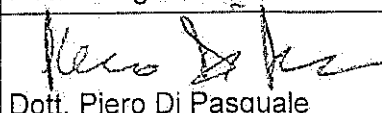
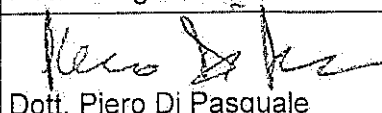
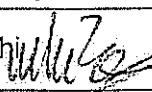
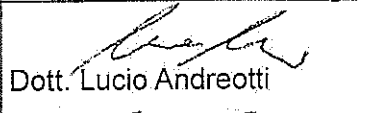
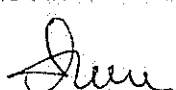
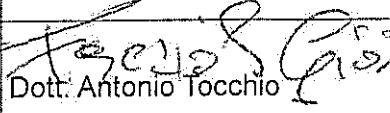


- -- UOC Servizio di Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli ambienti di Lavoro – SPISAL
- -- UOC Servizio Veterinario di sanità animale – SA
- -- UOC Servizio Veterinario di igiene degli alimenti di origine animale e loro derivati – IAOA
- -- UOC Servizio Veterinario di igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche –IAPZ
- -- UOSD Igiene dei prodotti ittici e della molluschicoltura
- -- UOSD Servizio di epidemiologia
- -- UOC Direzione Medica ospedali di Rovigo, Trecenta e Adria
- -- UOC Centrale Operativa 118
- -- UOC Pronto Soccorso Rovigo e Trecenta
- -- UOC Pronto Soccorso di Adria
- -- UOC Medicina di Laboratorio
- -- UOC Medicina Trasfusionale
- -- Distretto 1 – Rovigo
- -- Distretto 2 – Adria

Decorrenza e durata

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 DATORIALE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	ANAAO ASSOMED	 Dott. Nicoletta Santipolo
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni (Presidente) 	Fed. CIMO- FESMED	 Dott. Gabriele Braggion
Direttore Sanitario Dott.ssa Carla Destro	FASSID	 Dott. Manuel Signorini  Dott. Giorgio Nichetti
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	A.A.R.O.I. EMAC	 Dott. Piero Di Pasquale
Direttore Funzione Ospedaliera	FP CGIL	Dott. Pasquale Brenga
Direttore Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	FVM	Dott. Michele Zaghi 
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	FEDERAZIONE CISL MEDICI	 Dott. Lucio Andreotti
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi 	UIL FPL	 Dott. Antonio Tocchio

