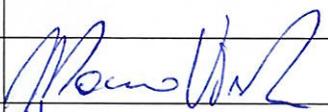
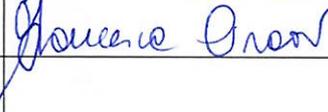
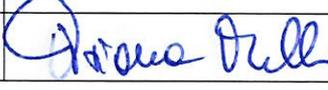


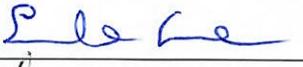
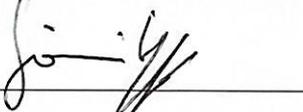
PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Criteria per la distribuzione del fondo di perequazione

L'anno 2024, il giorno ventisette del mese di maggio, alle ore 16:30, presso la sala riunioni della sede direzionale dell'azienda unità locale socio sanitaria n. 4 "Veneto Orientale" ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte sindacale del personale dell'area della dirigenza sanitaria (ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI – EMAC, F.P. C.G.I.L., FVM, FESMED, C.I.S.L. Medici, U.I.L. – F.P.L.) e la delegazione trattante di parte pubblica dell'azienda unità locale socio sanitaria n. 4 "Veneto Orientale"

Per l'Azienda	Firme
direttore generale Mauro Filippi	
direttore amministrativo Massimo Visentin	
direttore sanitario Francesca Cirao	
direttore dei servizi socio sanitari Paola Paludetti	
direttore direzione della funzione ospedaliera	
direttore distretto unico socio sanitario Simona Sforzin	
direttore dipartimento di prevenzione Anna Pupo	
direttore u.o.c. risorse umane Tiziana Mello	

Per le organizzazioni sindacali	Firme
ANAAO ASSOMED	
CIMO	
FASSID	
AAROI - EMAC	
F.P. - C.G.I.L.	
FVM	
FESMED	
C.I.S.L. Medici	
U.I.L. – F.P.L.	

PREMESSO CHE

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 2000, recante "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale", all'art. 5, comma 2, lett. e) dispone che i criteri per la determinazione delle tariffe e le modalità della loro ripartizione, sono stabiliti in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro e alla contrattazione decentrata, garantendo, comunque, una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline sanitarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

L'art. 90, comma 2, lett. i), del CCNL 23 gennaio 2024 stabilisce che dalla ripartizione del fondo di cui al citato art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000 non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo i criteri stabiliti in sede aziendale.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1250 del 1° settembre 2020, la Regione del Veneto ha approvato il verbale di confronto con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità, con il quale sono state definite le linee di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale ai sensi dell'art. 6 del CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità, e, in particolare, sono state fornite alcune indicazioni in merito all'applicazione delle suddette disposizioni normative e contrattuali.



Con accordi sottoscritti in data 23 luglio e 11 novembre 2015, le parti hanno definito le modalità per l'utilizzo del fondo di perequazione alimentato dalla libera professione intramuraria, stabilendo che i relativi criteri per la sua ripartizione fossero applicati fino al 31 dicembre 2020.

Il valore del fondo per gli anni 2021 e 2022 (al netto degli oneri a carico dell'ente e dell'irap) risulta essere pari, rispettivamente, ad € 70.977,71 e € 90.503,68.

Si rende, pertanto, necessario definire i criteri di ripartizione del fondo di perequazione per gli anni 2021 e seguenti.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Possono accedere alla ripartizione del fondo di perequazione i dirigenti delle discipline mediche, veterinarie e sanitarie:
 - a) con rapporto di lavoro a tempo pieno ed in regime di esclusività;
 - b) che risultino aver prestato servizio nell'anno di competenza per almeno 8 mesi (per il computo dei mesi di servizio utili alla valorizzazione si applicano le regole stabilite nell'ambito della procedura finalizzata al riconoscimento della retribuzione di risultato);
 - c) che al 31 dicembre dell'anno di riferimento risultino aver assolto il debito orario contrattualmente previsto;
 - d) che abbiano singolarmente percepito un importo annuo complessivo a titolo di libera professione intramuraria, attività aggiuntive ai sensi dell'art. 89 del CCNL 23/01/2024, attività a pagamento ai sensi del successivo art. 91 o altre attività aggiuntive finanziate, inferiore al 50% del valore medio dei proventi derivanti dall'attività libero professionale svolta in Azienda nell'anno di riferimento (calcolato in base al rapporto tra la somma dei proventi dalle diverse tipologie di attività libero professionale percepiti nell'anno e il numero di dirigenti che hanno contribuito a generarli);
 - e) per i quali la differenza tra il percepito a titolo di libera professione intramuraria, attività aggiuntive ai sensi dell'art. 89 del CCNL 23/01/2024, attività a pagamento ai sensi del successivo art. 91 o altre attività aggiuntive finanziate e il 50% del valore medio di cui alla precedente lett. d) sia superiore ad € 300,00, al fine di evitare il riconoscimento di quote perequative di importo minimo;
 - f) che risultino autorizzati all'esercizio della libera professione per almeno 8 mesi nell'anno di riferimento, ovvero non possano essere autorizzati per disciplina di inquadramento, per divieto normativo, per specifico incarico, per attività di controllo sulla libera professione o per incompatibilità.
2. Il fondo di perequazione di ciascun anno viene suddiviso tra i dirigenti aventi titolo, così come individuati al precedente punto 1, parametrando le risorse disponibili:
 - in proporzione al margine di liquidabilità di ciascun dirigente ammesso alla perequazione, intendendo come margine di liquidabilità il differenziale tra compenso complessivo percepito a titolo di attività libero professionale e di altre attività aggiuntive finanziate e il 50% del valore medio dei proventi derivanti dalla libera professione;
 - sul peso dei coefficienti di seguito indicati, volti a correlare l'entità della quota perequativa con l'impossibilità oggettiva o la limitata possibilità di svolgimento della libera professione:

DIRIGENTI	COEFFICIENTE
Direttori delle Strutture Tecnico Funzionali, titolari di un incarico con responsabilità organizzativa e di controllo sulla libera professione, che non svolgono libera professione (direttore dipartimento di prevenzione, direttore della funzione territoriale, direttore della funzione ospedaliera)	2,5
Dirigenti dell'Area Sanità che, per la disciplina di inquadramento, per divieto normativo, per specifico incarico, per attività di controllo sulla libera professione o per incompatibilità, non possono svolgere libera professione (u.o.c. direzione medica, u.o.c. direzione distretto, dipartimento di prevenzione, medico competente, u.o.c. farmacia ospedaliera, u.o.c. farmacia territoriale, u.o.c. professioni sanitarie)	2,00
Dirigenti dell'Area Sanità autorizzati alla libera professione rientranti nei requisiti di cui al punto 1., lett. d) e e) del presente accordo	1,00

3. In ogni caso la somma della quota erogata al singolo dirigente e del compenso complessivo per le diverse tipologie di attività libero professionale e le altre attività aggiuntive finanziate percepito nell'anno di riferimento non può superare il 50% del valore medio dei proventi derivanti dall'attività libero professionale svolta in Azienda nell'anno medesimo;
4. Le quote saranno distribuite ai dirigenti aventi titolo entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento;
5. I criteri stabiliti con il presente accordo saranno applicati per gli anni 2021, 2022 e 2023.

