

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA RELATIVA
ALL'ACCORDO IN MATERIA DI FONDO PEREQUATIVO COLLEGATO ALL'ATTIVITA'
LIBERO PROFESSIONALE *INTRAMOENIA*
ANNO 2020 E SEGUENTI
AREA SANITARIA**

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, D.lgs. n. 165 del 2001 e della Circolare del Ministero delle Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ad autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Periodo temporale di vigenza	Decorrenza 1 gennaio 2020 e annualità seguenti
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione trattante di parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale (Presidente): Dr.ssa Maria Capalbo; • Direttore Sanitario: Dr. Edoardo Berselli; • Direttore Amministrativo: Dott. Antonio Draisci; • Responsabile f.f. UOC DMP: Dr.ssa Luana Stefanelli; • Direttore f.f. Direzione Amministrativa di Presidio: Dott.ssa Paola D'Eugenio; • Dirigente UOC Gestione e Amministrazione delle Risorse Umane: Dott.ssa Cristiana Fraternale; • Collaboratore Prof.le UOC Gestione e Amministrazione delle Risorse Umane: Dott.ssa Gattoni Barbara; • Collaboratore Prof.le UOC Gestione e Amministrazione delle Risorse Umane: Dott.ssa Antonella Ricci; <p>Delegazione trattante di parte sindacale – Area Sanità (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • AAROI – EMAC • ANAAO – ASSOMED • ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI • FP CGIL • CIMO - FESMED • FEDERAZIONE CISL MEDICI

		<ul style="list-style-type: none"> • UIL FPL • FASSID • FVM
Soggetti destinatari		Dirigenti area medica e dirigenti sanitari area non medica dell'AORMN
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) bozza di accordo in applicazione della nuova disciplina contrattuale (C.C.N.L. Area sanitaria – 19 dicembre 2019); b) Linee guida regionali sul tema trattato;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno, con verbale n. 6 del 16/02/2022 il Collegio Sindacale esprime parere favorevole sia sulla relazione illustrativa sia sulla relazione tecnico – finanziaria sia in ordine alla compatibilità economico – finanziaria di cui all'art. 40 – bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi descriverli.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>È stato adottato il Piano delle <i>Performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Determina del Direttore Generale N.36 del 30 giugno 2020. Periodo 2020/2022</p> <p>Il presente Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto, è un documento programmatico su base triennale adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione e controllo; esso individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.</p> <p>Il processo di redazione del Piano della Performance si inserisce nell'ambito del più complessivo processo di pianificazione strategica e programmazione operativa dell'Azienda.</p>

		<p>È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità per gli anni 2020/2022, come da giusta Determina del Direttore generale n. 445 del 31 gennaio 2020.</p> <p>Il Piano della Performance (PP), unitamente al Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, previsti rispettivamente agli artt. 10 e 11 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e ss.mm.ii., strettamente correlati alla programmazione regionale ed aziendale, sono volti a determinare una allocazione efficiente ed efficace delle risorse disponibili al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e rappresentano efficaci strumenti finalizzati a dare concreta attuazione al principio di trasparenza e integrità - secondo la nozione introdotta nell'ordinamento giuridico dal predetto art.11 - offrendo all'Azienda la possibilità di consolidare e razionalizzare i sistemi di programmazione, di documentazione e di rendicontazione, adottati in coerenza alle vigenti disposizioni nazionali e regionali in materia.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n°150/2009.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto.

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

1. Quadro normativo negoziale e direttive regionali di riferimento.

L'accordo è stato stipulato tenendo conto del quadro normativo e negoziale di riferimento:

- Richiamati gli artt. 40 e segg. del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. ed in particolare i principi in materia di efficienza e produttività del lavoro pubblico finalizzati all'utilizzo della contrattazione integrativa quale strumento per il riconoscimento e la valorizzazione dell'impegno dei professionisti dell'Area Sanitaria e dell'Area P.T.A;
- Preso atto della **Legge 3 agosto 2007 n. 120** "Disposizioni in materia di attività libero-professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria"; **Legge 8 novembre 2012 n. 189** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, recante disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute";
- Preso atto che con la Legge regionale 22 settembre 2009, n. 21 è stata attuata, nell'ambito del servizio sanitario della Regione Marche, l'azienda ospedaliera "ospedali Riuniti Marche Nord", che incorpora l'azienda ospedaliera San Salvatore di Pesaro e la struttura ospedaliera S. Croce di Fano del Presidio ospedaliero dell'ASUR, Zona Territoriale n. 3 (ora Area Vasta 1);
- Preso atto della **DGRM 23 febbraio 2015 n. 106** "Legge n. 120/2007 art. 1 commi 4, 5 e 6; L.R. n. 13/2003 art. 3 comma 2 lett. a) - Approvazione linee d'indirizzo agli enti del SSR in materia di libera professione intramuraria del personale della dirigenza medica veterinaria e sanitaria e per l'adozione dei piani aziendali dei volumi di attività istituzionale e di attività libero professionale intramuraria. Revoca deliberazioni n. 1812/2000 e n. 972/2000";
- Richiamati: la Determina del Direttore Generale n. 366/2019 "recante ad oggetto il "Regolamento in materia di esercizio della libera professione intramuraria del Personale Medico e del Personale della Dirigenza del ruolo sanitario" di cui all'art. 9 rubricato "Criteri per la determinazione delle tariffe delle attività libero professionali in regime ambulatoriale"; il D.P.C.M del 27 marzo 2000 "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale"; **Accordo Stato Regioni Rep. Atti n. 198/CSR del 18 novembre 2010** "Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province di Trento e Bolzano, concernente l'attività libero professionale dei dirigenti medici, sanitari e veterinari del Servizio Sanitario Nazionale. (SALUTE). Accordo ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281";
- preso atto che l'artt. 116 comma 2 lett. i) del nuovo C.C.N.L. del 19.12.2019 dell'Area Sanitaria, comprensiva della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria non medica, prevede che una quota non inferiore al 5% dei proventi dell'attività libero professionale venga accantonata per la perequazione delle discipline mediche e sanitarie

- da individuare in sede di contrattazione integrativa – a cui sia preclusa ogni possibilità di svolgere attività libero professionale intramuraria o che abbiano una limitata possibilità di esercizio della stessa;

2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione.

L'Accordo dell'Area della Dirigenza Medica e Sanitaria si compone di 7 articoli, capo I - Fondo perequativo:

1. Personale avente diritto;
2. Costituzione del fondo;
3. Limite alle quote individuali;
4. Erogazione dei benefici;
5. Residui
6. Decorrenza;
7. Norma di prima applicazione;

Dalla ripartizione del fondo di perequazione non può derivare un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano A.L.P;

Nell'articolo 1 si precisa che accede al fondo perequativo il personale dirigente medico, sanitario, veterinario e delle professioni sanitarie, a tempo indeterminato e determinato, a cui sia precluso lo svolgimento di qualsiasi forma di attività libero professionale per gli incarichi attribuiti e per le funzioni svolte e con limitata possibilità di esercizio della libera professione e simil-ALP, autorizzata dall' Azienda, di seguito evidenziato:

- Direzioni Mediche di Presidio (ad eccezione dei Dirigenti Medici autorizzati all'attività libero professionale di Medicina Legale - Medicina del Lavoro - Medico Competente)
- Laboratorio Analisi (Dirigenti Medici e Dirigenti Sanitari)
- Farmacia (Dirigenti sanitari)
- Fisica Sanitaria (Dirigenti Sanitari)
- Dirigenza Servizio Infermieristico (Dirigente sanitario)
- Servizio Trasfusionale (ad eccezione dei Dirigenti Medici esercitanti l'ALP)
- Pronto Soccorso – Medicina d'urgenza
- altre unità operative a limitata possibilità di esercizio della libera professione individuate e concordate su iniziativa dell'azienda e delle OO.SS.

Sono esclusi dalla partecipazione al fondo perequativo i dirigenti:

- a rapporto non esclusivo,
- a cui sia stato sospeso l'esercizio della libera professione,
- in part-time,
- che siano stati sottoposti a procedimento disciplinare nell'anno di riferimento (con irrogazione di sanzione),
- che presentino un deficit orario al 31 dicembre di ogni annualità a cui si riferisce la liquidazione

All'art. 2 si precisa altresì il fondo perequativo annuale è finanziato dalle quote derivanti dagli introiti nelle varie forme di attività libero professionale, nelle percentuali come previste nel sistema tariffario vigente nell'annualità considerata.

In ogni caso dalla ripartizione del fondo – così come recita l'articolo 3 - non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano attività libero professionale determinato prendendo a riferimento il totale degli introiti nell'anno solare e i dirigenti (unità equivalenti) assegnatari di spazi ed orari ed esercitanti attivamente l'ALP.

Ulteriore limitazione:

Ai dirigenti medici e sanitari appartenenti alle UU.OO. nelle quali sia stata svolta Attività Oraria Aggiuntiva a pagamento (sia aziendale che regionale), e/o attività a pagamento derivante da convenzioni attive tra enti del comparto e con terzi all'Azienda, la quota individuale sarà del 50% della quota intera, ovvero non corrisposta integralmente nel caso esplicitato nella tabella seguente:

DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

FASCE	PESO
Dirigenti afferenti alla U.O. Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza Direzioni Mediche di Presidio	10
Dirigenti Medici e Sanitari afferenti alle altre UU.OO di cui all'art. 1	5
Dirigenti Medici e Sanitari afferenti alle UU.OO di cui all'art. 1 che hanno svolto attività oraria aggiuntiva e/o attività a pagamento derivante da convenzioni o accordi attivi tra enti del comparto e con terzi all'Azienda	Abbattimento del 50% della quota d'incentivo a seguito di pagamenti pro capite annuali < € 2.500,00 Non si procederà a liquidare nessuna quota d'incentivo a seguito di pagamenti pro capite annuali > € 2.500,00

All'articolo 4 si precisa che ai dirigenti individuati all'art.1 i benefici economici sono erogati annualmente a consuntivo a seguito della rendicontazione del fondo e dei compensi economici percepiti, *omissis* ...

I compensi sono liquidati con riduzione in relazione alle assenze di servizio, ad eccezione dei congedi ordinari, alle assenze dovute ad infortunio sul lavoro e a permessi sindacali.

Non si procederà alla liquidazione dell'incentivo nei confronti del Dirigente il cui cartellino risulti in deficit di orario al 31 dicembre di ogni annualità di riferimento del fondo.

L'articolo 5 stabilisce che la quota residuale non assegnata, derivante dalla liquidazione del fondo annuale di riferimento, sarà utilizzata come segue:

- Si accantona al fondo creato in applicazione della detrazione del 5% (Legge Balduzzi) per le medesime finalità così come stabilito dalle Linee Guida Regionali (DGR n° 106/15).

L'articolo 6 definisce la decorrenza dell'accordo fissata al 1° gennaio 2020 fino al raggiungimento di una nuova intesa al 31.12.2023.

L'articolo 7 - Norma di prima applicazione - stabilisce che:

Con il presente accordo si liquida il Fondo Perequativo relativo alla annualità 2020 e successive.

Sarà cura dell'Azienda, per le annualità successive, procedere all'informativa sindacale sull'entità del fondo così come accantonato dalla gestione ALP dell'anno di riferimento. Su iniziativa aziendale e sindacale potranno essere considerate nuove situazioni che prevedano Dirigenti Medici e Dirigenti Sanitari con limitata possibilità di svolgimento dell'attività libero professionale, non previste nel presente accordo. In assenza di indicazioni di modifica e integrazioni il contenuto del presente accordo è applicabile anche per le future annualità sino alla data del 31.12.2023.

In caso di dato negativo orario al 31 dicembre 2020, in via eccezionale tenuto conto dell'emergenza COVID, si procederà comunque alla liquidazione dell'incentivo, di cui al presente accordo, ma solamente a seguito dell'intero recupero delle ore mancanti, che dovrà essere operata entro l'anno 2021.

In via eccezionale tenuto conto dell'emergenza COVID, riferita all'annualità 2020, nel conteggio dei limiti delle quote individuali definite all' Art. 3 – Limite alle quote individuali – non si terrà conto dell'attività oraria aggiuntiva svolta nel regime COVID così come previsto dalla normativa regionale.

3. Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre.

4. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione per la performance individuale ed organizzativa.

L'adozione del piano delle performance previsto dall'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 è subordinato alle linee guida regionali tutt'ora in corso di elaborazione. Si prende atto, inoltre, di quanto disposto dal d.lgs. 141 del 1 agosto 2011 che, all'articolo 6 (Norme transitorie), collega l'applicazione degli artt. 19, commi 2 e 3, (Graduazione delle fasce di merito per i differenti livelli di performance) e 31, comma 2, (Applicazione delle fasce di merito anche al Servizio Sanitario Nazionale) del citato d.lgs. 150/2009, alla tornata di contrattazione collettiva successiva al quadriennio 2006 – 2009.

5. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziarie con il fondo per la contrattazione integrativa progressioni orizzontali.

Non pertinente.

6. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

L'Accordo in esame si colloca in un contesto volto ad incentivare – vista la sempre minor disponibilità di risorse a disposizione – il personale e ha l'obiettivo di riuscire a garantire il mantenimento dei livelli qualitativi dell'offerta in prestazioni e servizi pur a fronte di una diminuzione del livello di finanziamento.

In particolare:

- agire su quelle aree che ancora oggi appaiono passibili di significativi margini di miglioramento dell'efficienza e dell'appropriatezza e più in generale in ottimizzazione nell'uso delle risorse, senza incidere sulla struttura dell'offerta;
- intervenire in prima istanza sul contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni sanitarie, attraverso una riorganizzazione della struttura dell'offerta.

7. Altre informazioni.

Nulla da esporre.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Il fondo di perequazione si costituisce per accantonamento della percentuale del 5% compresa nella massa dei proventi da libera professione, al netto delle quote a favore dell'Azienda, di ogni singola area secondo gli schemi di scomposizione tariffaria allegati al regolamento vigente disciplinante la materia di cui trattasi.

Dall'erogazione dei fondi di perequazione sono esclusi i Dirigenti che hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo.

Il fondo è utilizzato a consuntivo annuo previa individuazione dei destinatari, secondo l'accordo decentrato, previa verifica della presenza di deficit orario al 31 dicembre di ogni annualità, ad eccezione di quanto previsto per l'annualità 2020 all'art. 7 dell'accordo, che ne impedisce l'erogazione e previo accertamento della quota di compensi erogati per altre tipologie di attività a pagamento quale valore soglia di erogazione così come definito nell'accordo di cui trattasi.

La quantificazione del fondo complessivo disponibile è certificata dalla Direzione Amministrativa di Presidio – Ufficio Libera Professione quale risultante della gestione economica dell'attività libero professionale dell'anno di riferimento.

Per l'anno 2020, la quota di Fondi accantonati per le finalità previste dalla normativa contrattuale ed oggetto dell'accordo integrativo sulle modalità di attribuzione è la seguente:

FONDO PEREQUATIVO DIRIGENZA SANITARIA

ANNO 2020	AMBULAT.	RICOVERI	Totale
FONDO PEREQUATIVO DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA	€ 106.180,85	5871	€ 112.051,85

I valori s'intendono al netto della IRAP e della parte previdenziale INPDAP

Modulo II

Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali di bilancio (Anno 2020).

Sezione I – esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

La verifica dei limiti di spesa del fondo viene effettuata con cadenza mensile e rendicontata complessivamente, su base annuale, dall'Ufficio Libera Professione, il quale monitora, attraverso la gestione complessiva degli introiti, che sia gli emolumenti al personale dirigente effettuate l'attività che i fondi collegati accantonati, di cui ai presenti accordi, siano ricompresi entro i limiti economici degli incassi totali di tutta l'attività libero professionale dell'annualità di riferimento. La verifica mensile è di cassa mentre quella di rendicontazione annuale, ai fini del bilancio, è di competenza dell'annualità di riferimento.

Sezione II – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Nel Bilancio d'esercizio del 2020, approvato con delibera 344/21, risulta correttamente iscritto lo stanziamento necessario, in particolare tale stanziamento è ricompreso nel conto economico 0526010105 (Accantonamento al fondo oneri differiti per attività libero professionale).