



**TAVOLO AZIENDALE TRATTATIVE SINDACALI
DIREZIONE AZIENDALE / OO.SS Area Dirigenza Sanitaria**

Preso atto della positiva certificazione rilasciata il 26 ottobre 2021 dal Collegio Sindacale, a seguito del controllo effettuato ai sensi del combinato disposto dell'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs.n. 165/2001 e dell'art. 8 comma 6 del CCNL 19.12.2019, sull'ipotesi di accordo condivisa in data 2.9.2021, le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo aziendale relativo a

**CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE
DERIVANTE DA PROVENTI DELLA ATTIVITA' LIBERO
PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI DEL RUOLO
SANITARIO – ANNO 2020**

Premesso che:

- il DPCM 27.3.2000 "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale" all'art. 12 dispone che l'Atto aziendale per la definizione delle modalità organizzative dell'attività libero professionale deve disciplinare i criteri e le modalità di ripartizione della quota dei proventi derivanti dalle tariffe a favore, tra l'altro, del personale della dirigenza sanitaria che opera in regime di esclusività e che, in ragione delle funzioni svolte e della disciplina di appartenenza, non può esercitare attività libero professionale;
- con deliberazione n. 185 del 20.9.2017 risulta adottato l'Atto aziendale per la disciplina dell'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria a rapporto esclusivo
- il CCNL 19.12.2019 all'art. 7 comma 5 lett. d) prevede che siano oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri per l'attribuzione dei proventi previsti dall'art. 116 comma 2 lett. i) che richiama l'art. 5 comma 2 lett. e) del DPCM 27.3.2000 secondo cui va garantita 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 quei professionisti a rapporto di lavoro esclusivo che operano nell'ambito delle discipline mediche, veterinarie e sanitarie (psicologi, chimici, biologi e farmacisti) che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione del fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello mediamente percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero-professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale;

Le parti concordano di procedere alla distribuzione del fondo di perequazione dell'anno 2020 e degli anni precedenti non ancora liquidati come appresso:

- a) Le somme accantonate a titolo di Fondo di Perequazione (conto di contabilità economica n. 7200300202 relativo all'anno 2020) sono le seguenti:

anno 2017	€ 74.411,21
-----------	-------------

anno 2018	€ 69.429,75
anno 2019	€ 65.875,23
anno 2020	€ 49.163,24
totale	€ 258.879,43

Si stabilisce di ripartire nei due esercizi (2020 e 2021) l'importo complessivo a favore dei Dirigenti in servizio nell'Azienda USL di Imola in dette annualità, riservandosi di quantificare l'entità del fondo di perequazione relativa all'anno 2021, una volta consolidata. Valutando tuttavia una dimensione del fondo di perequazione analoga a quella del 2020, si può ipotizzare fin d'ora, un fondo complessivo di €320.000 e si conviene pertanto di fissare in € 160.000 la somma a disposizione per l'anno 2020.

b) Beneficiari del fondo:

Sono considerati beneficiari i dirigenti delle discipline mediche, veterinarie e degli altri profili professionali del ruolo sanitario (psicologi, chimici, biologi e farmacisti) dipendenti dell'Azienda USL di Imola **con rapporto di lavoro esclusivo, in servizio nell'anno 2020.**

Tra i beneficiari viene operata la seguente distinzione:

- ai dirigenti sanitari operanti presso le seguenti strutture (ove non è possibile attivare alcuna forma di ALP per disposizione di legge o in quanto caratterizzate da attività esclusivamente dirette alla collettività o con limitato esercizio di ALP) **viene attribuita una quota di € 2.100**
 - DIREZIONE SANITARIA PRESIDIO
 - GOVERNO CLINICO
 - SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
 - PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO
 - DIPARTIMENTO CURE PRIMARIE – DISTRETTO
 - FARMACIA
 - CENTRO RACCOLTA SANGUE
 - PRONTO SOCCORSO E MEDICINA D'URGENZA

La quota sarà erogata al netto di quanto eventualmente percepito per attività ALPI .

- ai dirigenti sanitari operanti presso le restanti strutture aziendali **che hanno percepito compensi nell'anno di riferimento per attività ALPI sulla base di apposito atto autorizzatorio viene attribuita una quota del Fondo di Perequazione alle seguenti condizioni:**
 - a) il tetto del beneficio economico da attribuire ai beneficiari del fondo è definito per l'anno 2020, in **€ 2.000** in relazione all'importo da distribuire e considerato il numero complessivo dei beneficiari.
 - b) i dirigenti esercitanti la libera professione che hanno percepito compensi uguali o superiori al tetto sopra indicato (**€ 2.000**) saranno esclusi dal beneficio, mentre i dirigenti che hanno percepito un importo inferiore al tetto riceveranno a titolo di perequazione la differenza tra il compenso percepito e il tetto medesimo.
 - c) la quota è corrisposta a fronte dell'assolvimento alla data del 31.12.2020 del debito orario contrattuale e con riferimento ai periodi di effettiva presenza in servizio (in analogia ai criteri di riconoscimento della retribuzione risultato) .

Al fine della valutazione del limite individuale per l'accesso al fondo di perequazione e per determinare la misura da liquidare a ciascun **dirigente sono tenuti in considerazione solo i compensi relativi all'attività**

ALP ambulatoriale e di ricovero, effettuata singolarmente o in equipe sulla base di apposito atto autorizzatorio.

Eventuali economie generate dall'applicazione dei criteri suddetti saranno utilizzate nell'anno successivo per le medesime finalità.

Una volta costituito l'importo del fondo di perequazione 2021 (marzo 2022), si procederà con separato accordo alla definizione delle quote da ripartire per l'anno 2021.

Il presente accordo sarà efficace ed esigibile solo ed esclusivamente al termine delle procedure di controllo sulla contrattazione integrativa e dell'avvenuta certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 comma 6 del CCNL 19.12.2019 e dall'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. L'Azienda, in esito al percorso sopra citato, si impegna a liquidare le quote 2020 entro gennaio 2022.

Imola, 2.9.2021

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per l'Azienda USL di Imola

F.to Andrea Neri (Direttore Sanitario e Capo Delegazione)

F.to Maria Teresa Donattini (Direttore Amm.vo)

F.to Luca Dalfiume (Direttore SUMAEP)

Per le OO.SS della Dirigenza Area Sanità

F.to ANAAO ASSOMED

F.to AAROI EMAC

F.to FP CGIL

F.to FED. CISL Medici

F.to ANPO ASCOTI FIALS MEDICI (con nota a verbale)

F.to FASSID

F.to UIL FPL

F.to FVM

F.to CIMO (con nota a verbale)

Note a verbale

ANPO. Con la presente nota si vuole rammentare che in occasione del confronto sindacale del prossimo anno, quando si dovranno affrontare i criteri di ripartizione del Fondo di Perequazione Aziendale derivante dalla Libera Professione, dovranno essere a nostro avviso riconsiderati alcuni criteri in quanto:

*-il CCNL del 19.12.2019 art. 7 comma 5 parla di destinare il fondo di perequazione a coloro che operano nelle discipline mediche, veterinarie e sanitarie che abbiano una LIMITATA possibilità all'esercizio della libera professione e **NON** che **NON** possono esercitare attività libero professionale (è una loro scelta non farla). Si fa notare che figure professionali Mediche del Pronto Soccorso per anni hanno svolto libera professione intramoenia, mentre adesso la maggior parte del fondo va ai medici del PS e Medicina d'Urgenza*

-non riteniamo appropriato che ai medici esercitanti la libera professione intramoenia, ma che non raggiungono il tetto dei 2000 €, venga liquidata la differenza tra il compenso percepito ed il tetto medesimo

-infine una considerazione, esclusivamente personale: molte figure professionali che non svolgono (o non vogliono svolgere) attività libero professionale intramoenia ma che percepiscono la ripartizione del fondo di perequazione aziendale, spesso assumono atteggiamenti irrisori se non ostili nei confronti di chi svolge attività intramoenia. Si dimentica che coloro che svolgono libera professione intramoenia esercitano un loro diritto, dando all'Azienda per la quale lavorano una visibilità spesso anche fuori regione, oltrech  portare introiti economici nelle casse Aziendali.

CIMO, sentiti tutti gli iscritti, ha deciso di accettare i "Criteri di ripartizione del fondo di perequazione" con una nota critica riguardante il fatto che "per determinare la misura da liquidare a ciascun dirigente sono tenuti in considerazione solo i compensi relativi all'attivit  ALP ambulatoriale e di ricovero, effettuata singolarmente o i equipe...".

Non vengono pertanto considerati, nella scelta dell'AUSL di Imola, i compensi relativi alle prestazioni aggiuntive e tale scelta sembrerebbe arbitraria e contraria allo spirito delle norme di fonte legislativa (d.leg. 502/1992, art.15-quinquies, comma 2) e di fonte contrattuale (CCNL 2016-2018, art. 115, commi 1 e 2) che individuerebbero tali attivit  accomunandole all'attivit  di libera professione intramoenia.