

Area contrattuale: Personale DIRIGENZA SANITARIA	Tipo documento: Accordo Integrativo Aziendale	Data:
Descrizione: <b>ACCORDO INTEGRATIVO FONDO DI PEREQUAZIONE ANNI 2020 2021 2022 2023 e 2024 ai sensi dell'art. 90 Comma 5 CCNL 2019/2021</b>		

In data ..... presso la sede Aziendale di Via Cocchi, a seguito del parere positivo rilasciato dal collegio sindacale in data ..... (allegato) sulla ipotesi di contratto integrativo aziendale definito in data ....., le parti firmatarie della ipotesi di accordo, provvedono alla stipula definitiva attraverso la sottoscrizione del presente verbale e degli accordi allegati.

<b><i>Per la Delegazione di parte pubblica</i></b>	<b><i>nome e cognome</i></b>	<b><i>Data</i></b>	<b><i>Firma</i></b>
Su delega del Direttore Generale AUSLTNO	<b>GIACOMO CORSINI</b>		
	<b>FRANCESCA MIGNONI</b>		
<b><i>Per la Delegazione di parte sindacale</i></b>	<b><i>nome e cognome</i></b>	<b><i>Data</i></b>	<b><i>Firma</i></b>
<b>FP CGIL</b>			
<b>FED CISL medici</b>			
<b>UIL FPL</b>			
<b>Fed. CIMO FESMED</b>			
<b>FASSID</b>			
<b>ANAAO ASSOMED</b>			
<b>FVM</b>			
<b>AAROI EMAC</b>			

## **IPOTESI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FONDO PEREQUAZIONE ANNI 2020 2021 2022 2023 e 2024 ai sensi dell'art. 90 Comma 5 CCNL 2019/2021**

Il Fondo di Perequazione, alimentato dall'accantonamento annuo di una quota della massa dei proventi dell'ALPI (al netto delle quote per l'Azienda), ha finalità perequative nei confronti delle discipline mediche, veterinarie e sanitarie non mediche che sono impedito o hanno una limitata possibilità di esercizio della ALPI per esclusioni previste da disposizioni normative, come nel caso di esercizio di funzioni ispettive di vigilanza, controllo e polizia giudiziaria (D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Il fondo di perequazione è costituito dal 5% dei proventi delle attività libero professionali ed assimilabili, con riferimento a tutto il personale della dirigenza sanitaria

Le risorse del quinquennio sono le seguenti

<b>PEREQUAZIONE</b>	<b>ANNO</b>	<b>ANNO</b>	<b>ANNO</b>	<b>ANNO</b>	<b>ANNO</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>TOTALI LORDO OR</b>	<b>529.703,39</b>	<b>636.932,33</b>	<b>660.394,43</b>	<b>655.963,41</b>	<b>635.545,63</b>
<b>TOTALI NETTO OR</b>	<b>396.781,57</b>	<b>477.102,87</b>	<b>494.677,48</b>	<b>491.358,36</b>	<b>476.064,14</b>

L'art. 90 prevede :

A) al comma 2 lettera i) che sia prevista una ulteriore quota da ripartire secondo criteri definiti in contrattazione integrativa ( ex art. 5 comma 2 lett. e) DPCM 27/03/2000 e che da tale ripartizione non può derivare un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale;

B) al comma 5 prevede che in contrattazione integrativa siano definiti gli incentivi economici a attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo che con la propria attività rende possibile l'organizzazione della libera professione intramuraria.

Sulla base di tali indicazioni, le parti stabiliscono quanto segue:

Il fondo di perequazione è distribuito a tutto il personale dirigente ruolo sanitario che non svolge o che svolge limitata attività libero professionale.

Ai fini della applicazione dell'istituto non si considerano quali prestazioni LP e relativi compensi quelle effettuate e retribuite in regime di art. 89, comma 2 CCNL 2019/2021 (prestazioni aggiuntive / guardia notturna).

Il fondo perequazione al netto degli oneri riflessi viene ripartito sul personale beneficiario come sopra individuato con la seguente modalità.

### **MODALITA' DI RIPARTIZIONE**

Quota parte del fondo perequativo annuale viene destinata alla componente della dirigenza PTA.

Si concorda la misura del 3% che viene sottratta al fondo annuale a monte della ripartizione.

Si individua la **quota individuale perequativa** rapportando il fondo a tutto il personale aziendale a rapporto esclusivo che non esercita LP o che abbia percepito compensi individuale per LP inferiore alla **quota individuale perequativa**.

Tra i compensi individuali di LP sono conteggiati quelli di tutta l'attività LP assimilabile, compresa quella esercitata in convenzione (es FTGM - cave - Comuni - manifestazioni - medico competente - etc) ed escluse quelle a titolo di prestazioni aggiuntive / guardia notturna.

Le quote individuali di riparto sono differenziate in base alle condizioni e specificità professionali, definite come segue:

**peso 1,5** per tutti i dirigenti medici e veterinari che non abbiano possibilità di accedere alla libera professione nella disciplina di inquadramento e come di seguito individuati:

EMERGENZA TERRITORIALE  
EPIDEMIOLOGIA  
IGIENE E ORGANIZZAZIONE SERVIZI SANITARI  
ATTIVITA' SANITARIE DI COMUNITA'  
IGIENE PUBBLICA E ALIMENTI  
SANITA' VETERINARIA E ALIMENTI O ANIMALE  
MEDICINA DEL LAVORO  
LABORATORIO ANALISI  
MEDICINA TRASFUSIONALE

**peso 1** per tutti i dirigenti medici che hanno possibilità di accedere ai proventi libera professione.

**quota 0.5** per tutti i dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie

La quota perequativa è erogata in termini di conguaglio rispetto a quanto già percepito come proventi attività LP ed assimilabili (escluso art 89 c.2), fino a concorrenza con il relativo valore.

La quota destinata, ai sensi dell'art. 90, comma 5, ai dirigenti PTA verrà ripartita secondo le destinazioni pattuite dalla contrattazione integrativa con le OO.SS della dirigenza PTA

### **ESCLUSIONI**

Sono in ogni caso esclusi da ogni ripartizione del Fondo di Perequazione i Dirigenti:

- con rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto;
- a rapporto di lavoro non esclusivo;
- che a vario titolo abbiano percepito nel corso dell'anno di riferimento compensi LP di cui all'art. 89 (fatto salvo art 89 c 2 – prestazioni aggiuntive / guardie notturne) ed all'art. 91 C.C.N.L. 23/01/2024 (con esclusione del comma 6 nel caso in cui sia stato chiesto di considerare l'attività come obiettivo prestazionale incentivato, ivi compresi i corrispettivi di cui all'art. 1 comma 526 e ss. Legge n. 145/2018 per certificazioni mediche rese per conto dell'INAIL), o fiscalmente equiparati, per importi superiori al valore della quota perequativa.

Il Fondo di Perequazione dovrà essere ripartito fra gli aventi diritto in rapporto alla effettiva presenza in servizio su base annua. Pertanto la cifra risultante dal calcolo applicato sarà decurtata in proporzione alle eventuali assenze effettuate, fatta eccezione per le ferie e i periodi di riposo biologico.

La ripartizione proporzionale ai giorni di effettiva presenza non darà luogo a resti

Atteso che le competenze spettanti ai destinatari del presente accordo non costituiscono retribuzione di prestazione lavorativa, bensì indennità economica compensativa di una limitazione di esercizio di attività libero-professionale, non opera il dettato di cui all'art. 7 c. 5 del D. Lgs. n. 165/2001, secondo cui *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*. Conseguentemente, a fronte della erogazione delle quote, non è preteso alcun debito orario aggiuntivo non essendo previsto nelle specifiche norme in premessa richiamate.

Le parti concordano che tale applicazione vale per gli anni 2020/2024 e che nelle ripartizioni degli anni successivi rivaluteranno le quote sopra indicate.

**PER L'AZIENDA**

**PER LE OO.SS**