



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA
 Tel. 071/8004760
 Fax 071/8004769
 e mail: m.palermi@inrca.it

U.O. AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE
 Dott.ssa Maria Grazia Palermi

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E OO.SS. DIRIGENZA AREA SANITA' SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PEREQUATIVO DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA ANNI 2020 E SUCCESSIVI.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi ad adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	03.03.2022
Periodo temporale di vigenza	L'accordo è valido dall'anno 2020 e fino a successivo accordo.
Composizione della delegazione trattante	Per la parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore U.O.C. Amministrazione Risorse Umane, Dip. addetto settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, FP CGIL, CIMO, FASSID, FVM, FESMED FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL; OO.SS. firmatarie: ANAAO ASSOMED, CIMO FESMED, CISL Medici
Soggetti destinatari	Dirigenti area sanità INRCA
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)	L'accordo definisce i criteri di distribuzione del fondo perequativo della libera professione previsto dall'art. 116 c.2, lett. i) del CCNL 2016/2018 dirigenza area sanità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di Controllo Interno allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa.
	La presente relazione unitamente alla relazione tecnico finanziaria viene trasmessa al Collegio Sindacale dell'INRCA per la certificazione richiesta dall'art.40 bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. Rilievi del Collegio Sindacale:

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</p>	<p>E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con atto n.114/DGEN del 33.02.2021 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il codice etico comportamentale anni 2021-2023 e pubblicato sul sito istituzionale.</p> <p>Con atto n. 22/DGEN del 01.02.2021 è stato adottato il Piano della Performance 2021 -2023..</p> <p>Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Trasparenza e Valutazione" sono pubblicati i dati previsti dai commi 6° e 8° dell'art.11del D.Lgs. 150/2009. Con determina n.158/DGEN del 23.4.2021 è stata approvata la relazione sulla Performance 2020 e pubblicata sul sito.</p>
<p>Osservazioni</p>		

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)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

L'art.7 del CCNL 2016/2018 dell'area della dirigenza area sanità individua tra le materie oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei proventi dell'attività libero professionale al personale con limitata possibilità di svolgimento di detta attività di cui all'art. 5, c.2, lett. e) del DPCM 27.03.2000.

L'art.5, c.2, lett. e) del DPCM 27.03.2000 recante "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale" stabilisce quanto segue: ...e) 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".

L'art.116, c.2, lett. i) del CCNL 2016/2018 area dirigenza sanitaria, nel disciplinare i criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi della libera professione intramuraria, stabilisce che un'ulteriore quota della tariffa sia attribuita in contrattazione decentrata così come previsto dall'art. 5 c.2, lett. e) del citato DPCM 27.03.2000, precisando che dalla ripartizione del suddetto fondo non possa 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 il presente accordo le parti hanno definito i criteri per la distribuzione delle risorse del fondo perequativo dell'anno 2020 e successivi, fino a nuovo accordo, e individuato le categorie di dirigenti interessati al beneficio e quelli esclusi. Le quote previste per i dirigenti beneficiari sono graduate sulla base di specifici parametri commisurati alla minore/maggiore possibilità di accesso all'attività libero professionale in modo da garantire quote più alte a coloro che in virtù della disciplina o dell'unità operativa di appartenenza, vedano maggiormente limitata la possibilità di svolgimento dell'attività libero professionale, nello specifico i dirigenti della Direzione medica di Presidio e della Farmacia. Per il restante personale (non rientrante nelle categorie di esclusione), i parametri sono

commisurati ai compensi percepiti nell'anno a titolo di libera professione intramuraria. L'erogazione delle quote economiche avverrà comunque solo nei confronti di coloro che al 31 dicembre dell'anno di riferimento non si trovino in debito di orario. Le quote saranno proporzionate al periodo di servizio reso nell'anno.

Si precisa che con determina n. 497/DGEN del 19.12.2019 è stato adottato il regolamento aziendale per la disciplina dell'esercizio della libera professione intramuraria

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Con l'accordo in oggetto le parti hanno inteso disciplinare i criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo di perequazione derivante da una quota (pari al 5%) dei proventi dell'attività libero professionale accantonata nel bilancio. Le quote economiche sono attribuite alle seguenti categorie di dirigenti sanitari in servizio presso l'Istituto con rapporto di lavoro esclusivo, in base ai coefficienti indicati a fianco di ognuna:

1. dirigenti appartenenti a discipline o unità operative con limitata possibilità di esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in ragione delle particolari funzioni svolte coeff. 1.5, identificate nelle seguenti: Direzione Medica di Presidio, Farmacia;
2. dirigenti che nell'anno di riferimento hanno percepito compensi per libera professione intramuraria inferiori a € 1.000,00 – coeff. 0.5
3. dirigenti che nell'anno di riferimento hanno percepito compensi per libera professione intramuraria compresi tra € 1.000,00 e il valore della quota media annua – coeff. 0.25

Nell'accordo sono, inoltre, individuati le fattispecie di esclusione dal beneficio economico:

- a. dirigenti titolari di rapporto di lavoro non esclusivo;
- b. dirigenti che non hanno avanzato richiesta di autorizzazione all'esercizio della libera professione intramuraria pur appartenendo a discipline/UO che ne consentono lo svolgimento;
- c. dirigenti anestesisti in ragione dell'ampio accesso all'istituto delle prestazioni aggiuntive ex art.115 CCNL 2016/2018;
- d. dirigenti delle professioni sanitarie
- e. dirigenti i cui introiti netti da libera professione abbiano superato nell'anno il valore della quota media annua;
- f. dirigenti con un deficit orario al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- g. dirigenti che hanno svolto attività libero professionale d'equipe;

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Nessun effetto abrogativo implicito.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Parte non pertinente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Parte non pertinente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati

dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Parte non pertinente.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da segnalare