



Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA  
 Tel. 071/8004777  
 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'ATTO UNILATERALE IN MERITO AI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PEREQUATIVO DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA ANNI 2015 E SS. PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA.

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

Data di sottoscrizione		05.07.2018
Periodo temporale di vigenza		2015-2018
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Generale – atto unilaterale ex art. 40, c.3° ter D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, CGIL MEDICI, CIMO, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FM ADERENTE UIL, FASSID OO.SS. firmatarie: /
Soggetti destinatari		Dirigenti Medici /Veterinari INRCA
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		L'atto unilaterale definisce i criteri generali di attribuzione al personale medico delle risorse relative al fondo perequativo della libera professione intramuraria
Rispetto dell'iter 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.	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: nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	Con i seguenti atti è stato adottato il Piano della Performance: anno 2015 - n.33/DGEN del 30.01.2015 anno 2016 - n.10/DGEN del 29.01.2016 anno 2017 - n.17/DGEN del 31.01.2017 e n. 320/DGEN del 13.09.2017 anno 2018 - n.14/DGEN del 31.01.2018

	accessoria.	
		E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013. Con i seguenti atti è stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione, <u>il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il codice etico comportamentale</u> : triennio 2015/2017 n.30/DGEN del 29.01.2015 triennio 2016/2018 n.9/DGEN del 29.01.2016 triennio 2017/2019 n.18/DGEN del 31.01.2017 triennio 2018/2020 n.12/DGEN del 31.01.2018
		Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati i dati previsti dai commi 6° e 8° dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009. Sono, inoltre, pubblicate le relazioni sulla Performance 2015 e 2016.
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)**

**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'atto unilaterale, adottato con determina n. 212/DGEN del 05.07.2018, ha ad oggetto i criteri di distribuzione del fondo perequativo della libera professione intramuraria dell'area della dirigenza medica per le varie sedi dell'Istituto. Esso, come previsto dall'art.40, comma 3° ter, del D.Lgs. n.165/2001, e s.m.i., è stato adottato in sostituzione dell'accordo decentrato per le motivazioni esplicitate nella citata determina n.212/DGEN/2018. L'Istituto proverà, comunque, periodicamente a riaprire le trattative per la definizione consensuale di tale materia.

L'art.57, comma 2 lett. i) del CCNL 08.06.2000 area dirigenza medica, in materia di esercizio dell'attività libero professionale, stabilisce che: *"un'ulteriore quota della tariffa – da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. g), comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale"*.

Il CCNL, quindi, rimette alla contrattazione decentrata l'individuazione della percentuale da accantonare quale fondo aziendale da destinare alla perequazione e delle discipline con limitata possibilità di esercizio della libera professione.

Si richiama, inoltre, il regolamento aziendale per la disciplina dell'esercizio della libera professione intramoenia, approvato con determina n. 374/DGEN del 17.11.2015, il quale, all'art.9, al riguardo stabilisce quanto segue: *Il presente articolo si applica al personale della dirigenza medica e delle dirigenza sanitaria che opera in regime di esclusività e che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, ha una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Non rientrano tra detto personale i dirigenti che pur avendone facoltà, hanno scelto di non esercitare attività libero professionale intramuraria.*

*Una quota dei proventi derivanti dalle tariffe dell'attività libero professionale è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione delle discipline che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione, da individuarsi in sede di contrattazione collettiva integrativa.*

*Dalla ripartizione di tali fondi, stabilita in accordo con le OOSS, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale.*

*La quota destinata alla costituzione del fondo di perequazione è fissata in una percentuale non inferiore al 5% degli onorari e costituisce una delle voci che vanno a comporre la tariffa libero professionale. Nel caso si realizzi dopo la ripartizione di legge, un avanzo del fondo perequativo, lo stesso sarà utilizzato secondo quanto concordato annualmente dall'Azienda con le OOSS, nel rispetto della normativa vigente. In particolare, per la Regione Marche in ottemperanza dell'art.n 12 c. 4 della DGRM 106/2015, tali eccedenze saranno utilizzate per la riduzione dei tempi di attesa sulla base di specifiche progettualità da definirsi in sede di contrattazione aziendale e potrà essere destinata anche all'acquisizione di prestazioni aggiuntive ai sensi dell'art. 55 c. 2 CCNL 08/06/2000 ad integrazione delle risorse aziendali già utilizzate per tale istituto. La Regione Marche si riserva la possibilità di individuare specifiche progettualità per finalizzare le risorse destinandole alla riduzione dei tempi di attesa delle prestazioni di particolare criticità".*

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

Occorre, innanzitutto, premettere che l'atto unilaterale, tenuto conto del lungo lasso di tempo intercorso a causa del protrarsi delle trattative, stabilisce che per gli anni 2015 e 2016 il fondo perequativo sia determinato e distribuito in base ai criteri già concordati per il biennio 2013/2014, e più precisamente:

Presidi marchigiani: con accordo del 12.02.2015 le parti hanno stabilito che il fondo perequativo, nella misura del 5%, sia distribuito agli aventi diritto, individuati nel personale medico della Direzione Medica di Presidio, in base ai seguenti coefficienti:

Dirigente Responsabile U.O.C.	2,00
Dirigente Responsabile U.O.S.	1,50
Dirigente Professional	0,25

Gli eventuali residui del suddetto fondo sono distribuiti in parti uguali ai dirigenti medici che hanno svolto la libera professione la cui quota di compensi percepita a tale titolo nell'anno di riferimento sia inferiore alla quota media percepita dai dirigenti che espletano la libera professione.

Presidio di Casatenovo: con accordo del 09.03.2015 le parti, preso atto che presso il Presidio non opera personale medico con limitata possibilità di esercizio della libera professione hanno deciso di distribuire le risorse del fondo perequativo, nella misura del 5%, in parti uguali tra i medici che hanno svolto attività libero professionale intramoenia nell'anno di competenza.

Presidio di Cosenza: con accordo del 09.03.2015 le parti hanno deciso che il fondo perequativo, nella misura del 5%, sia assegnato al personale medico della Direzione Medica di Presidio, individuato quale categoria con limitata possibilità di accesso all'attività libero professionale

Per quanto riguarda l'anno 2017 e seguenti, l'atto unilaterale si compone di 6 articoli.

Nel primo si stabilisce che il fondo perequativo della dirigenza medica è pari al 5% della massa dei proventi derivanti dall'attività libero professionale al netto delle quote spettanti all'azienda.

Nell'art.2 viene individuato il personale avente diritto e più precisamente i dirigenti medici che operano presso le direzioni mediche di presidio. Sono esclusi dalla partecipazione al fondo perequativo i dirigenti medici:

- ⇒ in extramoenia
- ⇒ con un deficit orario al 31 dicembre dell'anno di riferimento

L'art.3 fissa un tetto alla quota percepibile da parte dei destinatari come individuati dall'art.2; richiama l'ultimo periodo del punto i) del comma 2° del già citato art.57 il quale prevede che dalla ripartizione del fondo perequativo non possa derivare un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale. Tale tetto è individuato in € 8.000,00 lordi.

Inoltre, a partire dall'anno 2018, tale compenso verrà erogato a fronte del raggiungimento di attività progettuali specificatamente individuate dalla Direzione Generale nell'anno di riferimento in sede di negoziazione di budget.

L'art.4 disciplina l'utilizzo degli eventuali residui una volta attribuiti i compensi al personale destinatario del fondo perequativo con i criteri stabiliti dai precedenti articoli.

Nei Presidi della Regione Marche in ottemperanza all'art. n 12 c. 4 della DGRM 106/2015, tale residuo dovrà essere utilizzato per la riduzione dei tempi di attesa sulla base di specifiche progettualità da definirsi in sede di contrattazione aziendale e potrà essere destinato anche all'acquisizione di prestazioni aggiuntive ai sensi dell'art. 55 c. 2 CCNL 08/06/2000 ad integrazione delle risorse aziendali già utilizzate per tale istituto. Nei Presidi delle altre Regioni eventuali residui potranno essere utilizzati anche per l'acquisto tramite procedure di legge di arredi ed attrezzature destinati alla libera professione.

Seguono poi gli articoli n. 5 che estende la validità dell'accordo fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo in materia, e n. 6 che prevede che i residui degli anni antecedenti il 2015, ove presenti, siano utilizzati con le modalità previste all'art.4. e l'informativa sindacale, per le annualità successive, sull'entità del fondo accantonato nell'anno di riferimento.

**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.**

Con l’allegato atto unilaterale, a partire dall’anno 2018, i compensi legati al fondo perequativo sono collegati al raggiungimento di attività progettuali specificatamente individuate dalla Direzione Generale nell’anno di riferimento in sede di negoziazione di budget.

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

Nulla da segnalare.

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ATTO UNILATERALE IN MERITO AI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PEREQUATIVO DELLA LIBERA PROFESSIONE ANNI 2015 E SS. PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA.**

**Modulo I - La costituzione dei fondi**

Il fondo perequativo è costituito dall'accantonamento della percentuale del 5% calcolata sull'onorario spettante al personale dirigente medico e sanitario (non medico) che svolge attività libero professionale a vantaggio dei dirigenti medici e sanitari non medici con limitata possibilità di esercizio della libera professione, come individuati nell'ipotesi di atto unilaterale.

Per gli anni interessati dall'ipotesi di atto unilaterale la quota di fondi accantonati per la dirigenza medica è la seguente:

SEDE	2015	2016	2017	Totale complessivo
Ancona	35.169,84	31.895,88	32.789,05	99.854,77
Fermo	10.187,00	9.741,30	8.967,77	28.896,07
Casatenovo	6.123,68	5.852,56	6.039,84	18.016,08
Cosenza	690,97	661,76	574,10	1.926,83
Totale	52.171,49	48.151,50	48.370,76	148.693,75

Trattandosi di risorse definibili solo a consuntivo, allo stato attuale il fondo perequativo relativo all'anno 2018 non è ancora stato quantificato.

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei fondi.**

*Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dall'accordo integrativo sottoposto a certificazione*  
Non presenti

*Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo*  
Le risorse regolate dall'atto unilaterale sono quelle indicate nel modulo I.

*Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare*  
Non presenti.

*Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa*

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	0,00
Totale destinazioni regolate dall'accordo	€ 148.693,75
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	€ 148.693,75

*Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo*  
Non presenti

*Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale.*

a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo dei fondi aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità – parte non pertinente.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici – parte non pertinente.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) - parte non pertinente.

**Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo finalizzato alla retribuzione di risultato e confronto con il fondo dell'anno precedente**

Parte non pertinente.

**Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

1) *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*

A fine anno, in fase di redazione del bilancio d'esercizio, l'U.O.S.D Amministrazione e finanza procede ad accantonare gli importi per il fondo perequativo sulla base dei valori rilevati dalla procedura che presidia il processo della Libera Professione.

Nel Bilancio d'esercizio 2017, approvato con determina n. 206/DGEN/2018, gli stanziamenti relativi al fondo perequativo della libera professione risultano accantonati al conto 20300408 "Fondo perequativo libera professione".

2) *Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.*

Parte non pertinente.

3) *Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.*

Nel corso dell'anno, prima di procedere alla liquidazione degli emolumenti relativi a tale fondo, da parte dell'U.O.S.D. Amministrazione e Finanza si effettua la verifica della capienza del Fondo.

