Sistema Socio Sanitario
Ospedale Papa Giovanni XXIII
Regione Lombardia
ASST Papa Giovanni XXIII

DELIBERAZIONE NR. 1772 DEL 29/10/2026

OGGETTO: RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 24.09.2026 CON LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA' AVENTE A OGGETTO LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'.

IL DIRETTORE GENERALE
nella persona del Dott. Francesco Locati

ASSISTITO DA:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	DR. GIANLUCA VECCHI
IL DIRETTORE SANITARIO	DOTT. ALESSANDRO AMOROSI
IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO	DR.SSA SIMONETTA CESA

Visto l'art. 9, comma 5, lett. d) del CCNL 23.01.2024 area sanità che demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri generali per la definizione del regolamento aziendale per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati – ivi incluso il personale di cui all'art. 90, c. 2, lett. i) del CCNL 23.01.2024 – e al personale dirigenziale di altri ruoli, professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 90 c. 3 del medesimo CCNL, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

Evidenziato che ai sensi dell'art. 90, c. 2, lett. i) del CCNL 23.01.2024 area sanità, dalla ripartizione del fondo di perequazione non può derivare agli aventi diritto un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale;

Richiamati:

- l'art. 6.2 del vigente regolamento aziendale per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 e aggiornato con deliberazione n. 1022 del 25.07.2024, che dispone, in applicazione dell'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27.03.2000, l'accantonamento di una quota pari al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale individuale e d'équipe svolta in ambito aziendale – al netto delle quote a favore dell'azienda – da destinare alla perequazione della dirigenza sanitaria secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa;

- l’art. 19 del vigente CCIA area sanità che, nel rinviare alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la distribuzione del fondo di perequazione, riporta l’impegno delle delegazioni trattanti a definire nuovi criteri per la ripartizione del cennato fondo a partire dall’anno 2022;

Rilevata la necessità di aggiornare la vigente regolamentazione aziendale di definizione dei criteri di ripartizione del fondo di perequazione per il personale della dirigenza dell’area sanità anche alla luce della ridefinizione delle aree della contrattazione collettiva e dell’istituzione dell’area unica della dirigenza sanitaria;

Preso atto che in data 18.09.2026 si è svolta la contrattazione tra le delegazioni trattanti che, esaminata la proposta di regolamentazione aziendale elaborata all’esito del costituito gruppo tecnico, in data 24.09.2026 hanno sottoscritto specifico accordo, allegato al presente provvedimento, con cui sono stati definiti i suindicati criteri;

Vista la relazione illustrativa predisposta a corredo dell’accordo dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane;

Dato atto che in ottemperanza a quanto previsto in materia di controlli sulla contrattazione integrativa dagli artt. 40, comma 3 – sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001, l’accordo sottoscritto è stato trasmesso, unitamente alla relazione illustrativa, in data 5.10.2026 al Collegio sindacale che ha rilasciato in data 21.10.2026 il proprio parere positivo;

Ritenuto di procedere al formale recepimento del sopracitato accordo;

Dato atto che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane, è responsabile del procedimento;

Acquisito il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario

DELIBERA

1. di recepire l’accordo sottoscritto in data 24.09.2026 con le OO.SS. della dirigenza dell’area sanità avente a oggetto la definizione dei criteri di ripartizione del fondo di perequazione per il personale della dirigenza dell’area sanità (allegato 1);
2. di dare atto che il suddetto accordo, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta dalla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane (allegato 2), è stato oggetto di certificazione da parte del Collegio sindacale in data 21.10.2026;
3. di provvedere con successivo atto alla liquidazione delle quote del fondo di perequazione dell’area sanità in applicazione del suddetto accordo;
4. di dare atto che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane è responsabile del procedimento.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Francesco Locati

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi del “Codice dell’amministrazione digitale” (d.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

ACCORDO DEFINIZIONE CRITERI RIPARTIZIONE FONDO DI PEREQUAZIONE DIRIGENZA AREA SANITA'

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA SANITA'

(delibera n. 369 del 5.03.2026)

Premesso che l'art. 9, c. 5, lett. d) del CCNL 23.01.2024 dell'Area Sanità demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri generali per la definizione del regolamento aziendale per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati - ivi incluso il personale di cui all'art. 90, c. 2, lett. i) del CCNL 23.01.2024 – e al personale dirigenziale degli altri ruoli, professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 90, c. 3 del medesimo CCNL, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

Precisato che, ai sensi dell'art. 90, c. 2, lett. i) del CCNL 23.01.2024 dell'Area Sanità, dalla ripartizione del fondo perequazione non può derivare agli aventi diritto un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale;

Richiamati:

- l'art. 6.2 del vigente regolamento aziendale per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 e aggiornato con deliberazione n. 1022 del 25.07.2024, che dispone, in applicazione dell'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27.03.2000, l'accantonamento di una quota pari al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale individuale e d'équipe svolta in ambito aziendale – al netto delle quote a favore dell'azienda – da destinare alla perequazione della dirigenza sanitaria secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa;
- l'art. 19 del vigente CCIA dell'Area Sanità che, nel rinviare alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la distribuzione del fondo di perequazione, riporta l'impegno delle delegazioni trattanti a definire nuovi criteri per la ripartizione del cennato fondo a partire dall'anno 2022;

Rilevata la necessità di aggiornare la regolamentazione aziendale di definizione dei criteri di ripartizione del fondo di perequazione per il personale della dirigenza dell'Area Sanità;

Dato atto che:

- il gruppo tecnico a tal fine costituito, riunitosi nelle date del 15.07.2026 e 15.09.2026, ha definito la propria proposta;
- tale proposta è stata illustrata alle OO.SS. dell'Area Sanità ammesse alla contrattazione integrativa all'incontro sindacale tenutosi il 18.09.2026;

Tenuto conto di quanto emerso al predetto incontro sindacale

CONVENGONO

1) di condividere i contenuti del regolamento aziendale di disciplina dei criteri di ripartizione del fondo di perequazione della dirigenza dell'Ara Sanità, allegato al presente provvedimento (allegato A);

2) di precisare che il presente accordo diventerà esecutivo dopo il positivo esito del controllo da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 5 del CCNL 23.01.2024 e degli artt. 40, comma 3- sexies e 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001.

Per la Delegazione di parte pubblica

Per le OO.SS. della dirigenza Area sanità

FASSID

ANAAO ASSOMED

Bergamo, 24 settembre 2026

ASST Papa Giovanni XXIII

Antonio Ficicchi	CMC - FFSMEP	
Alessandra Pau		

REGOLAMENTO PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DERIVANTE DALL'ATTIVITÀ LIBERO-PROFESSIONALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ

ART. 1
FINALITÀ

Il presente regolamento definisce:

a) i criteri per l'individuazione dei dirigenti dell'area sanità aventi titolo alle quote del competente fondo di perequazione derivante dall'attività libero-professionale intramoenia, costituito secondo quanto previsto dal vigente regolamento aziendale in materia di libera professione;

b) le modalità di determinazione del relativo importo spettante, fermo restando che dalla ripartizione del fondo di perequazione non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che svolgono attività libero professionale.

ART. 2
DIRIGENTI AMMESSI ALLA RIPARTIZIONE DEL FONDO

Alla luce della ridefinizione delle aree della contrattazione collettiva e dell'istituzione dell'area unica della dirigenza sanitaria, la ripartizione del fondo accantonato viene destinata alla sola dirigenza medica per il biennio 2022-2023, mentre a partire dall'anno 2024 l'accesso al fondo è esteso anche alla dirigenza sanitaria non medica, inclusa la dirigenza delle professioni sanitarie.

Sono ammessi alla ripartizione del fondo i dirigenti sanitari che, nell'anno di riferimento, sono in possesso dei seguenti requisiti:

- essere a rapporto di lavoro esclusivo e a tempo pieno e aver maturato in virtù del medesimo una presenza minima in servizio utile di sei mesi calcolati con il medesimo criterio dei ratei di tredicesima (per il biennio 2022-2023) e di 182 giorni (dall'anno 2024);
- afferire a una disciplina con limitata possibilità di svolgimento di attività di tipo libero-professionale, così come individuata dal successivo art. 5 oppure afferire a una delle unità operative di cui all'art. 6.

ART. 3
ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE

Ai fini del presente regolamento si intendono rese sotto forma di attività libero professionale tutte le prestazioni, oltre il debito orario contrattuale e con riconoscimento di un compenso aggiuntivo, nelle varie tipologie contemplate dal titolo VIII del CCNL 23.1.2024, nonché dal vigente regolamento

aziendale per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 e aggiornato con deliberazione n. 1022 del 25.07.2024.

A titolo esemplificativo sono ricomprese all'interno della menzionata tipologia:

- libera professione in senso stretto: attività ambulatoriale presso strutture aziendali, presso studi esterni (intramoenia allargata), attività in regime di ricovero;
- solvenza aziendale: attività ambulatoriale, attività di diagnostica strumentale e laboratorio, altre attività specialistiche e prestazioni aziendali in convenzione richieste da terzi in solvenza;
- attività clinica nell'ambito di sperimentazioni e trial clinici profit;
- prestazioni della Commissione Medica Locale;
- attività di consulenza presso studi esterni o altre Aziende del SSN, consulti e perizie medico legali;
- prestazioni orarie aggiuntive;
- attività finalizzata alle prestazioni sanitarie di emergenza/urgenza mediante apposita convenzione con AREU (sistema premiante).

ART. 4
TETTO RETRIBUTIVO INDIVIDUALE

Il valore del tetto retributivo individuale per l'anno di riferimento viene determinato dividendo il totale dei compensi erogati per attività libero professionale a tutti i dirigenti sanitari per il numero dei dirigenti percipienti e abbattendo il risultato così ottenuto del 50%. Infine, tale valore viene arrotondato al migliaio di euro inferiore.

Tenuto conto della ridotta variabilità della misura negli anni, per semplicità applicativa e per uniformare i criteri di distribuzione, si individua un tetto unico individuale di 12.000,00 euro, valido dall'anno 2022 e fatta salva la possibilità di futura revisione.

ART. 5
DISCIPLINE AMMESSE ALLA PEREQUAZIONE

L'accesso al fondo di perequazione è limitato dall'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000 ai dirigenti operanti in discipline con limitata possibilità di esercizio di attività libero professionale.

Tale presupposto viene riscontrato in modo obiettivo sulla scorta di due distinti criteri:

1) valutazione degli importi percepiti nell'anno di riferimento dai dirigenti afferenti alle singole discipline: il nono decile della distribuzione dei compensi per attività libero professionale, così come definita dall'art. 3, deve risultare inferiore al tetto retributivo di 12.000,00 euro individuato dall'art. 4.
2) valutazione del grado di accesso delle singole discipline alla libera professione in regime extramoenia: l'incidenza della tipologia di rapporto non esclusivo (RNE) viene valutata per mezzo

della proporzione tra il numero di rapporti di lavoro non esclusivo ponderati con la relativa durata in giorni nel quadriennio 2022-2025 rispetto al numero di rapporti di lavoro (RNE+RE) ponderati con la relativa durata in giorni nel medesimo periodo. Tale rapporto deve risultare inferiore al 10%. Per le annualità successive si valuta il quadriennio che termina con l'anno di riferimento (p.es. per l'anno 2026 sarà il 2023-2026).

ART. 6
UNITÀ OPERATIVE AMMESSE ALLA PEREQUAZIONE

Al fine di tenere conto dell'eterogeneità nella distribuzione delle discipline presso alcune UU.OO, e quindi della circostanza che in taluni casi l'afferenza a una determinata disciplina può non essere un indicatore attendibile del grado di accessibilità all'attività libero professionale, nonché della specificità delle strutture c.d. di supporto, che contribuiscono a organizzazione, pianificazione e controllo dell'attività libero professionale, si introduce un requisito alternativo a quello di cui al precedente art. 5.

Nello specifico, i dirigenti afferenti alle UU.OO. di cui alla successiva tabella sono ammessi alla ripartizione del fondo, a prescindere dalla disciplina di inquadramento, a condizione che non risultino percepiti nell'anno di riferimento compensi per attività libero professionale, così come definita dall'art. 3, superiori al 50% del tetto unico individuato di 12.000,00 euro, ossia pari a 6.000 euro.

UO	peso
SC CURE PALLIATIVE, TERAPIA DEL DOLORE E HOSPICE	0,7
SC CURE PRIMARIE	0,7
SC DIPENDENZE	0,7
SC DIREZIONE AZIENDALE PROFESSIONI SAN.SOC.- DAPSS	1,0
SC DIREZIONE MEDICA	1,0
SC DISTRETTO DI BERGAMO	0,7
SC DISTRETTO VAL BREMBANA, IMAGNA E VILLA ALME	0,7
SC FARMACIA	0,7
SC GESTIONE OPERATIVA - NEXTGENERATION EU	1,0
SC LABORATORIO DI ANATOMIA PATOLOGICA	0,7
SC LABORATORIO DI MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	0,7
SC LABORATORIO DI PATOLOGIA CLINICA	0,7
SC RICERCA CLINICA, SVILUPPO E INNOVAZIONE	0,7
SC SIMT	0,7
SC VACCINAZIONI E SORVEGLIANZA MALATTIE INFETTIVE	0,7
SS ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA HOME VISITING	0,7
SS COORDINAMENTO PRELIEVO E TRAPIANTO D'ORGANO	0,7
SS FARMACIA ESTERNA	0,7
SS FORMAZIONE UNIVERSITARIA	0,7
SS QUALITA E RISK MANAGEMENT	0,7
SS SANITA PENITENZIARIA	0,7
SS SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE - SPP	0,7
SSD CENTRO ANTIVELENI	0,7
SSD LABORATORIO DI GENETICA MEDICA	0,7

ART. 7
ELEMENTI INDIVIDUALI PER IL CALCOLO DELLA QUOTA

Ai fini del calcolo dell'importo spettante ai dirigenti in possesso dei requisiti di cui ai precedenti articoli vengono utilizzati gli elementi sotto riportati relativi a ciascun dirigente per il singolo anno di riferimento:

- M = numero ratei di tredicesima mensilità effettivi, ossia corrispondenti a periodi di servizio utile ai fini dello svolgimento dell'attività libero professionale. Le uniche assenze che non determinano una riduzione di tale periodo sono quelle effettuate a titolo di ferie, recuperi festivi, riposi compensativi e infortunio.
- P = peso attribuito alla singola disciplina/UO
- LP = totale corrisposto a titolo di attività libero professionale (art. 3)
- E = eccedenza oraria maturata e non recuperata al 31.12 dell'anno successivo. A partire dall'anno 2025 viene considerata l'eccedenza anche sotto la soglia di cui all'art. 27, comma 3, del CCNL 23.1.2024

Alle discipline individuate ai sensi dell'art. 5 è assegnato un peso unico P = 0,5, mentre alle UU.OO. individuate ai sensi dell'art. 6, al fine di tenere conto degli elementi menzionati nel medesimo, sono assegnati i pesi differenziati di cui alla relativa tabella.

ART. 8
SISTEMA DI CALCOLO

Il calcolo della quota spettante è finalizzato all'integrale distribuzione del fondo accantonato nell'anno di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma1 lett. b). A tal fine viene utilizzato un algoritmo ricorsivo che, sulla scorta del peso finale attribuito al singolo dirigente dato dal prodotto degli elementi M*P:

1) confronta il valore così determinato (V_0) con quanto già riconosciuto (LP). L'importo spettante (V_1) è quindi determinato dalla differenza, se positiva, V_0-LP e rappresenta la quota economica individuale di perequazione teorica

2) determina la quota individuale effettiva (V_2) tenendo conto dell'eccedenza oraria maturata nell'anno di riferimento (E):

   - $V_2 = V_1$ se $E \geq V_1/80$
   - $V_2 = E*80$ se $E < V_1/80$

ART.9
TEMPISTICHE DI LIQUIDAZIONE ED EVENTUALI CONGUAGLI

Al fine di tenere conto delle tempistiche di liquidazione dei compensi derivanti da attività libero professionale, la ripartizione del fondo di perequazione avviene secondo lo schema seguente:

- per il triennio 2022-2024 entro il mese di novembre 2026;
- per l'anno 2025 entro il mese di settembre 2027;
- per gli anni successivi entro il mese di settembre del secondo anno successivo a quello di riferimento.

Data la finalità dell'istituto oggetto di regolamentazione, l'eventuale erogazione di nuovi emolumenti a titolo di attività libero professionale di competenza dell'anno di riferimento successiva alla ripartizione del fondo determina gli opportuni conguagli, con recupero della quota di fondo già riconosciuta, fatto salvo il caso di corresponsione di nuovi emolumenti di modico importo (non superiore a 150 euro).

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Papa Giovanni XXIII

Gestione e sviluppo delle risorse umane
Direttore Alessandra Zanini

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		24 settembre 2026
Periodo temporale di vigenza		Fino a sottoscrizione di nuovo accordo in materia
Composizione della delegazione trattante		**Delegazione trattante di Parte Pubblica**: Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente), Direttore Sanitario, Direttore Sociosanitario, Direttore SC Direzione medica, Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane. **Le organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale dell'area sanità sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL 27.02.2026:** ANAAO ASSOMED, AAROI EMAC, FEDERAZIONE CIMO FESMED, FASSID, FVM, FEDERAZIONE CISL MEDICI, UIL FPL **Le organizzazioni sindacali firmatarie:** FASSID, ANAAO ASSOMED, FEDERAZIONE CIMO FESMED
Soggetti destinatari		Personale della dirigenza area sanità dell'ASST Papa Giovanni XXIII
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		**Accordo di definizione dei criteri di ripartizione del fondo di perequazione della dirigenza dell'area sanità**
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.**	È stata acquisita la certificazione del Collegio Sindacale in data 21.10.2026
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	Ai sensi del D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Con deliberazione n. 116 del 29.01.2026, è stato adottato il "Piano integrato di attività e organizzazione 2026–2028 dell'ASST Papa Giovanni XXIII".
		Il Piano integrato di attività e organizzazione è pubblicato ai sensi dell'art. 10 comma 8 del d.lgs. 33/2013 sull'home page dell'Azienda, in specifica sezione "Amministrazione Trasparente".

	retribuzione accessoria	La Relazione della Performance anno 2025, adottata con delibera n. 1077 del 18.06.2026, è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione delle prestazioni ed è stata pubblicata entro il 30 giugno 2026 nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente".

MODULO II

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 del contratto***

Il presente accordo ha per oggetto la definizione dei criteri di distribuzione del fondo di perequazione derivante dall'attività libero-professionale al personale della dirigenza dell'Area sanità.

L'art. 9, comma 5, lett. d) del CCNL 23.01.2024 Area sanità demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri generali per la definizione del regolamento aziendale per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati – ivi incluso il personale di cui all'art. 90, c. 2, lett. i) del CCNL 23.01.2024 – e al personale dirigenziale di altri ruoli, professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 90 c. 3 del medesimo CCNL, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali.

Al riguardo, si precisa che l'accordo è stato stipulato tenendo conto del quadro normativo di riferimento, a oggi regolamentato:

- dall'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27.03.2000, che dispone di destinare una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, al fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- dalle linee guida regionali di indirizzo nelle materie di cui all'art. 6 del CCNL Area sanità del 19.12.2019 adottate con DGR n. 4452 del 22.03.2021;
- dall'art. 90, c. 2, lett. i) del CCNL 23.01.2024 Area sanità, per cui dalla ripartizione del fondo di perequazione non può derivare agli aventi diritto un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale;
- dall'art. 6.2 del vigente regolamento aziendale per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 e aggiornato con deliberazione n. 1022 del 25.07.2024, che dispone, in applicazione dell'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27.03.2000, l'accantonamento di una quota pari al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale individuale e d'équipe svolta in ambito aziendale – al netto delle quote a favore dell'azienda – da destinare alla perequazione della dirigenza sanitaria secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa;
- dal parere Aran rilasciato all'azienda in data 24.08.2026 (prot. 62660 del 25.08.2026) con il quale è stato chiarito che tutte le tipologie di attività richiamate dall'azienda nel proprio quesito (tra di esse, le attività di consulenza tra aziende di cui all'art 91, c. 2, lett. a del CCNL 23.01.2024 e le

prestazioni orarie aggiuntive di cui all'art. 91, c. 2 del CCNL 23.01.2024) rilevano ai fini della valorizzazione della quota perequativa.

Con riferimento alle disposizioni contrattuali si osserva che l'art. 19 del vigente CCIA Area sanità, nel rinviare alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei criteri per la distribuzione del fondo di perequazione, riporta l'impegno delle delegazioni trattanti a definire nuovi criteri per la ripartizione del fondo a partire dall'anno 2022.

Sulla base di quanto sopra, ravvisata la necessità di aggiornare la regolamentazione aziendale di definizione dei criteri di ripartizione del fondo di perequazione per il personale della dirigenza dell'Area sanità anche alla luce della ridefinizione delle aree della contrattazione collettiva e dell'istituzione dell'area unica della dirigenza sanitaria, si è svolta la contrattazione tra le delegazioni trattanti.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La stipula del presente accordo non comporta aumenti di spesa a carico del bilancio aziendale e non incide sulla consistenza dei fondi contrattuali.

Il fondo viene quantificato annualmente dalla SC Bilancio, Programmazione finanziarie e contabilità nel rispetto di quanto previsto dal vigente regolamento aziendale.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27.3.2000 l'accesso al fondo di perequazione è limitato ai dirigenti afferenti a discipline con limitata possibilità di esercizio di attività libero-professionali, intendendosi per tali tutte le prestazioni, oltre il debito orario contrattuale e con riconoscimento di un compenso aggiuntivo, nelle varie tipologie contemplate dal titolo VIII del CCNL 23.1.2024 Area sanità, nonché dal vigente regolamento aziendale per la gestione delle attività sanitarie integrative (ASI) erogabili in libera professione intramuraria e solvenza aziendale adottato con deliberazione n. 2376 del 16.12.2021 e aggiornato con deliberazione n. 1022 del 25.07.2024.

Il suindicato presupposto viene riscontrato in modo obiettivo sulla scorta di due distinti criteri:

1) valutazione degli importi percepiti nell'anno di riferimento dai dirigenti afferenti alle singole discipline: il nono decile della distribuzione dei compensi per attività libero professionale deve risultare inferiore al tetto retributivo di 12.000,00 euro.
2) valutazione del grado di accesso delle singole discipline alla libera professione in regime extramoenia: l'incidenza della tipologia di rapporto non esclusivo viene valutata per mezzo della proporzione tra il numero di rapporti di lavoro non esclusivo ponderati con la relativa durata in giorni nel quadriennio 2022-2025 rispetto al numero di rapporti di lavoro ponderati con la relativa durata in giorni nel medesimo periodo. Tale rapporto deve risultare inferiore al 10%. Per le annualità successive si valuta il quadriennio che termina con l'anno di riferimento.

Al fine di tenere conto dell'eterogeneità nella distribuzione delle discipline presso alcune UU.OO, e quindi della circostanza che in taluni casi l'afferenza a una determinata disciplina può non essere un indicatore attendibile del grado di accessibilità all'attività libero professionale, nonché della specificità delle strutture c.d. di supporto, che contribuiscono a organizzazione, pianificazione e controllo dell'attività libero professionale, si introduce un requisito alternativo a quello di cui punti (1) e (2).

Nello specifico, i dirigenti afferenti alle UU.OO. di cui alla successiva tabella sono ammessi alla ripartizione del fondo, a prescindere dalla disciplina di inquadramento, a condizione che non risultino

Gestione e sviluppo delle risorse umane
Direttore Alessandra Zanini

percepiti nell'anno di riferimento compensi per attività libero professionale superiori al 50% del tetto unico individuato di 12.000,00 euro, ossia pari a 6.000 euro.

UO	peso
SC CURE PALLIATIVE, TERAPIA DEL DOLORE E HOSPICE	0,7
SC CURE PRIMARIE	0,7
SC DIPENDENZE	0,7
SC DIREZIONE AZIENDALE PROFESSIONI SAN.SOC.- DAPSS	1,0
SC DIREZIONE MEDICA	1,0
SC DISTRETTO DI BERGAMO	0,7
SC DISTRETTO VAL BREMBANA, IMAGNA E VILLA ALME	0,7
SC FARMACIA	0,7
SC GESTIONE OPERATIVA - NEXTGENERATION EU	1,0
SC LABORATORIO DI ANATOMIA PATOLOGICA	0,7
SC LABORATORIO DI MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	0,7
SC LABORATORIO DI PATOLOGIA CLINICA	0,7
SC RICERCA CLINICA, SVILUPPO E INNOVAZIONE	0,7
SC SIMT	0,7
SC VACCINAZIONI E SORVEGLIANZA MALATTIE INFETTIVE	0,7
SS ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA HOME VISITING	0,7
SS COORDINAMENTO PRELIEVO E TRAPIANTO D'ORGANO	0,7
SS FARMACIA ESTERNA	0,7
SS FORMAZIONE UNIVERSITARIA	0,7
SS QUALITA E RISK MANAGEMENT	0,7
SS SANITA PENITENZIARIA	0,7
SS SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE - SPP	0,7
SSD CENTRO ANTIVELENI	0,7
SSD LABORATORIO DI GENETICA MEDICA	0,7

Alla luce della ridefinizione delle aree della contrattazione collettiva e dell'istituzione dell'area unica della dirigenza sanitaria, la ripartizione del fondo accantonato viene destinata alla sola dirigenza medica per il biennio 2022-2023, mentre a partire dall'anno 2024 l'accesso al fondo è esteso anche alla dirigenza sanitaria non medica, inclusa la dirigenza delle professioni sanitarie.

Sono ammessi alla ripartizione del fondo i dirigenti sanitari che, nell'anno di riferimento, sono in possesso dei seguenti requisiti:

- essere a rapporto di lavoro esclusivo e a tempo pieno e aver maturato in virtù del medesimo una presenza minima in servizio utile di sei mesi calcolati con il medesimo criterio dei ratei di tredicesima (per il biennio 2022-2023) e di 182 giorni (dall'anno 2024);
- afferire a una disciplina con limitata possibilità di svolgimento di attività di tipo libero-professionale oppure afferire a una delle unità operative di cui alla tabella sopraripportata.

Ai fini della ripartizione del fondo sono state concordate le seguenti tempistiche:

- per il triennio 2022-2024 entro il mese di novembre 2026;
- per l'anno 2025 entro il mese di settembre 2027;
- per gli anni successivi entro il mese di settembre del secondo anno successivo a quello di riferimento.

Inoltre, considerata la finalità dell'istituto oggetto di regolamentazione, l'eventuale erogazione di nuovi emolumenti a titolo di attività libero professionale di competenza dell'anno di riferimento successiva alla ripartizione del fondo determina gli opportuni conguagli, con recupero della quota di fondo già

riconosciuta, fatto salvo il caso di corresponsione di nuovi emolumenti di modico importo (non superiore a 150 euro).

c) Effetti abrogativi impliciti

Vengono abrogati gli accordi precedenti in materia.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Con il presente accordo si definisce che la ripartizione del fondo di perequazione, le cui costituzione e finalità sono disciplinate dall'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27 marzo 2000, sia effettuata a favore dei dirigenti sanitari appartenenti alle discipline con una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Non pertinente.

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

Non pertinente.

g) Altre informazioni

Nulla da esporre.

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Papa Giovanni XXIII

Gestione e sviluppo delle risorse umane
Direttore Alessandra Zanini

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Considerato che:

1. l'accordo in questione ha contenuti esclusivamente normativi in quanto disciplina unicamente le modalità e i criteri di ripartizione del fondo di perequazione
2. il fondo di perequazione è finanziato con risorse poste a carico degli accantonamenti previsti nel bilancio dell'attività libero professionale
3. le predette risorse risultano iscritte nel fondo al solo fine di darne evidenza contabile e non confluiscono nelle risorse del trattamento economico accessorio

non si procede alla redazione della relazione tecnico-finanziaria dal momento che la stessa è finalizzata all'esposizione della costituzione del fondo per il trattamento accessorio e della sua destinazione.

Modulo I: Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa
Parte non pertinente allo specifico accordo oggetto di certificazione.

Modulo II: Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa
Parte non pertinente allo specifico accordo oggetto di certificazione.

Modulo III: Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente
Parte non pertinente allo specifico accordo oggetto di certificazione.

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio
Parte non pertinente allo specifico accordo oggetto di certificazione.

Il Direttore
SC Gestione e sviluppo delle risorse umane
dr.ssa Alessandra Zanini

Bergamo, 5 ottobre 2026

ASST PAPA GIOVANNI XXIII

SC Gestione e sviluppo risorse umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Il responsabile del procedimento: dr. Livio Pellicioli

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE (proposta n. 1823/2026**)**

Oggetto: RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 24.09.2026 CON LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA' AVENTE A OGGETTO LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'.

SC PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

☐ prevede
☒ non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

☐ prevede
☒ non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 24/10/2026

Il Direttore

Dr.ssa Zanini Alessandra

PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1823/2026
ad oggetto:
RECEPIMENTO ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 24.09.2026 CON LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA' AVENTE A OGGETTO LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

DIRETTORE AMMINISTRATIVO : Ha espresso il seguente parere: X FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Vecchi Gianluca
Note:	

DIRETTORE SANITARIO : Ha espresso il seguente parere: X FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Amorosi Alessandro
Note:	

DIRETTORE SOCIOSANITARIO : Ha espresso il seguente parere: X FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE ASTENUTO	Cesa Simonetta
Note:	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'Albo Pretorio on-line
dell'Azienda socio sanitaria territoriale
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo

per 15 giorni
