



Area contrattuale: dirigenza dell'Area Sanità	Tipo documento: CCIA	Data: 08/07/2021
Descrizione: "Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 dell'Area della Sanità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi"		

In data 08/07/2021, alle ore 14:00, presso la sede dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi, a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale in data 06/07/2021 ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6, del CCNL 19/12/2019 sulla "Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del personale dell'Area della Sanità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi" sottoscritta in data 22 giugno 2021, le parti concordano sul presente contratto definito come segue e procedono alla sua sottoscrizione.

Le parti danno atto che il presente CCIA verrà inviato all'ARAN entro 5 giorni da oggi, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 19/12/2019.

TRA

La Delegazione di parte datoriale	nome e cognome	firmato
Direttrice Sanitaria (La Presidente)	Maria Teresa Mechi	(Firmato)
Direttrice Amministrativa	Maria Chiara Innocenti	(Firmato)
Direttore UOC Pol. Pers. e Rel. Sindacali	Gabriele Marconcini	(Firmato)
Direttore UOC Amm.ne del personale	Matteo Sammartino	(Firmato)
Direttore UOC Igiene e Org.ne Ospedaliera	Fabrizio Niccolini	(Firmato)

E

La Delegazione di parte sindacale	nome e cognome	firmato
Per ANAAO ASSOMED	Maria Riccarda Del Bene	(Firmato)
Per CIMO	Patrizia Sottili	(Firmato)
Per FASSID	Monica Vaiani	(Firmato)
Per AAROI EMAC	Fulvio Pinelli	(Firmato)
Per FP CGIL	Riccardo Tani	(Firmato)
Per FVM		
Per FESMED		
Per FEDERAZIONE CISL MEDICI		
Per ANPO ASCOTI FIALS MEDICI		
Per UIL FPL	Paola Livi	(Firmato)

Firenze li, 08 luglio 2021



VERBALE

Il giorno **giovedì 07 ottobre 2021** alle ore **12.00** presso la sede dell'Azienda Ospedaliero
Universitaria Careggi ha avuto luogo l'incontro

TRA

L'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi,

nelle persone dei componenti della delegazione trattante di parte datoriale,

Direttrice Amministrativa Dott.ssa Maria Chiara Innocenti.....

Direttore UOC Pol. Personale e Relaz. Sindacali Dott. Gabriele Marconcini.....

E

L'Organizzazione Sindacale

ANPO ASCOTI FIALS MEDICI Dott. Francesco Sangregorio

Al termine della riunione l'Organizzazione Sindacale sottoscrive l'allegato originale del Contratto
Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016 – 2018 dell'Area della Sanità dell'Azienda
Ospedaliero Universitaria Careggi già firmato, in data 08 luglio 2021, dalla delegazione di parte
datoriale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi e dalle seguenti Organizzazioni Sindacali:

ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, UIL FPL



**Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del Personale dell'Area della Sanità
dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi**

Indice

Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I	Disposizioni generali	4
1	Campo di applicazione	4
2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
Titolo II	FONDI CONTRATTUALI	4
Capo I	Risorse dei fondi contrattuali	4
3	Denominazione e richiami dei fondi contrattuali	4
4	Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali	5
Capo II	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo	5
5	Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 94 per la retribuzione degli incarichi	5
6	Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 95 per la retribuzione di risultato	6
7	Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 96 per la retribuzione delle condizioni di lavoro	7
Titolo III	POLITICHE DI PREMIALITA' DELLE RISORSE UMANE	8
Capo I	Premi correlati alla performance	8
8	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	8
9	Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance	10
Capo II	Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi	11
10	Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997	11
11	Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	12
12	Diritti derivanti da invenzioni industriali – criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività	13
Titolo IV	POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE	13
Capo I	Criteri generali per la definizione del regolamento dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti	13
13	Criteri generali per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria	13
14	Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività libero professionale intramuraria ai dirigenti interessati	14
Capo II	Trattamenti accessori - particolarità	15
15	Indennità di pronta disponibilità – eventuale elevazione	15
16	Indennità di lavoro notturno – eventuale elevazione	16
Capo III	Orario di lavoro e rapporti a impegno ridotto	16
17	Orario di lavoro - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita	16
18	Contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto – eventuale elevazione	17
Capo IV	Disposizioni particolari	17
19	Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero	17
20	Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità	18



21	Welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani	18
22	Congedi per la formazione – Criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale stabilita	18
Titolo V	DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	18
Capo I	Disposizioni transitorie e finali	18
23	Disposizioni transitorie	18
24	Disposizioni finali	19
	Allegato A) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2016	20
	Allegato B) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2017	24
	Allegato C) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2018	28
	Allegato D) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2019	32
	Allegato E) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2020	36
	Allegato F) - Individuazione e utilizzo risorse fondi contrattuali anno 2021	40
	Allegato G) - Individuazione contingenti minimi essenziali in caso di sciopero	44
	Dichiarazioni congiunte	47



**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del Personale dell'Area della
Sanità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi**

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Destinatari. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in seguito denominato CCIA, si applica a tutto il personale della dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso il personale del comparto e della dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa, dipendente dall'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi, in seguito denominata AOUC.

2. Contratti Collettivi Nazionali di riferimento. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, in seguito denominato CCNL, è quello stipulato in data 19 dicembre 2019 incluse le disposizioni di precedenti CC.CC.NN.LL. in esso riconfermate o non specificamente modificate o disapplicate.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Durata e periodi di riferimento. Il presente CCIA ha durata triennale e concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018.

2. Decorrenza, efficacia, pubblicità. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il CCIA, una volta sottoscritto dalle parti negoziali, non necessita di ulteriori atti di recepimento ed è immediatamente esecutivo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale da parte dell'Azienda con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Verifica dello stato di attuazione. Decorso un anno dall'entrata in vigore del presente CCIA le parti effettuano un apposito incontro informativo al fine di verificarne lo stato di attuazione.

4. Ultrattività (o conservazione dell'efficacia). Il CCIA conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

TITOLO II FONDI CONTRATTUALI

CAPO I RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI

Art. 3 Denominazione e richiami dei fondi contrattuali

1. Denominazione e richiami dei fondi contrattuali. Ai fini del presente CCIA, quando si fa riferimento ai fondi articoli 94, 95 e 96 il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 19/12/2019, rispettivamente denominati: *"Fondo per la retribuzione degli incarichi"*, *"Fondo per la retribuzione di risultato"*, *"Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro"*. Quando si fa invece riferimento, per la Dirigenza medica e veterinaria agli artt. 9,10 e 11 il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 6/05/2010, rispettivamente denominati: *"Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa"*; *"Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro"*;



“Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della posizione individuale”, mentre, quando si fa riferimento per la Dirigenza Sanitaria, ai fondi art. 8, 9 e 10 il richiamo deve essere inteso ai fondi contrattuali disciplinati dai corrispondenti articoli del CCNL 6/05/2010, rispettivamente denominati: “Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa”; “Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro”; “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della posizione individuale”.

Art. 4 Individuazione e utilizzo risorse dei fondi contrattuali

1. Fondi di riferimento negli anni. Il presente CCIA è stipulato tra le parti utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019 per gli anni 2019, 2020 e 2021, così come comunicate dall'Azienda con apposite informative. Per gli anni 2016, 2017 e 2018 invece il presente CCIA è stipulato tra le parti utilizzando, per la Dirigenza medica e veterinaria, le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 9, 10 e 11 del CCNL 6/05/2010 mentre per la Dirigenza Sanitaria, le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 8, 9 e 10 del CCNL 6/05/2010, così come comunicati dall'Azienda con apposite informative.

2. Sessione di CCIA Individuazione e utilizzo risorse. Lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno per la finalizzazione tra i vari istituti è effettuato, nei limiti e nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali, in apposita sessione pluriennale o annuale. A tal fine le parti si ritrovano, in sede di contrattazione integrativa, per la stipula di apposito CCIA “Individuazione ed utilizzo delle risorse” dell'anno di riferimento, salvo necessità che possano riguardare più annualità. All'avvio della sessione l'Azienda fornirà informazione in merito alle operazioni tecnico-finanziarie che hanno determinato l'entità dei fondi contrattuali nell'ammontare complessivo disponibile per la contrattazione integrativa.

3. Individuazione e utilizzo risorse anni 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 l'individuazione e l'utilizzo delle risorse dei relativi anni è definito direttamente con il presente CCIA, rispettivamente con gli allegati di lettera D), E) ed F. Con il presente CCIA sono inoltre rideterminate l'individuazione e l'utilizzo delle risorse degli anni 2016, 2017 e 2018 con gli allegati di lettera A), B) e C).

CAPO II CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 94 per la retribuzione degli incarichi

1. Risorse impegnate per indennità di struttura complessa, di specificità medica, specifici trattamenti e assegni personali. Le risorse già destinate al pagamento delle indennità di struttura complessa e dell'indennità di specificità medica rappresentano somme non utilizzabili per la finalizzazione annuale destinata alla retribuzione di posizione di parte fissa e variabile. Analogamente, le risorse già impegnate per il pagamento degli specifici trattamenti e degli assegni personali, rappresentano somme non utilizzabili fino alla cessazione del personale beneficiario degli stessi.

2. Destinazione risorse per retribuzione di posizione di parte fissa e variabile. Le risorse di cui all'art. 94 del CCNL – incrementate con le risorse di cui al comma 1 del successivo articolo 6 -, non impegnate per le finalità di cui al comma 1 sono integralmente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione di parte fissa e parte variabile di cui al comma 7, lettera a), del medesimo articolo e all'articolo 91 dello stesso CCNL, ivi compresa la maggiorazione di cui all'articolo 92, comma 4.

3. Criteri di ripartizione di importi che incrementano o alimentano il fondo. In linea generale le eventuali somme che vanno ad incrementare o alimentare il presente fondo vengono ripartite tra le finalizzazioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 mantenendo invariata la percentuale di incidenza delle stesse, fatta salva la sussistenza di destinazioni e finalizzazioni specifiche. Le eventuali altre risorse



derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente fondo sono invece destinate alla remunerazione degli stessi ai sensi dell'art 94, comma 4, lettera b), e comma 7, lettera d). Le risorse di cui all'art. 1, comma 435 bis, della Legge 205/2017 che la DGRT 1195/2020 rimette alla contrattazione integrativa per la loro allocazione, sono destinate alla finalità di cui al comma 2.

4. Criteri per l'utilizzo di somme residue delle precedenti finalizzazioni. In linea generale i residui accertati a consuntivo sul fondo art. 94 confluiscono, qualora non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, sul fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 del CCNL.

Art. 6 Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 95 per la retribuzione di risultato

1 Riduzione stabile del fondo per la retribuzione di risultato per incremento del fondo per la retribuzione degli incarichi. Ai sensi dell'art. 95, comma 9, del CCNL, il fondo di risultato è ridotto nella misura percentuale del 30% al fine di incrementare in misura corrispondente il fondo per la retribuzione degli incarichi.

2. Destinazione risorse per premi correlati alle performance. Le risorse del fondo di risultato, ridotte come da comma 1, sono destinate in misura non inferiore al 70% al finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale secondo le seguenti ripartizioni:

- il 60% per il riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa;
- il 38,5% per il riconoscimento del premio correlato alla performance individuale;
- il 1,5% per la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.

3. Destinazione risorse per welfare integrativo, indennità di sostituzione ed eventuale trasferimento verso fondo condizioni di lavoro. Le risorse di cui all'art. 95 del CCNL annualmente non impegnate per le finalità di cui al comma 2 sono destinate al finanziamento dell'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL; possono essere altresì destinate al welfare integrativo e/o trasferite al fondo condizioni di lavoro secondo quanto negoziato con cadenza annuale.

4. Criteri di ripartizione di importi che incrementano o alimentano il fondo. In linea generale le eventuali somme che vanno ad incrementare o alimentare il presente fondo vengono ripartite tra le finalizzazioni di cui ai precedenti commi 2 e 3 mantenendo invariata la percentuale di incidenza delle stesse, fatta salva la sussistenza di destinazioni, finalizzazioni e modalità specifiche. Le risorse di cui all'art. 1, comma 435, della Legge 205/2017, per la quota parte anno 2019, non spendibile sul fondo condizioni di lavoro anno 2019 stesso, confluiscono - ai sensi delle conseguenti linee di indirizzo di cui alla DGRT 1195/2020 - nella finalizzazione premi della performance 2020.

5. Destinazione delle eventuali risorse aggiuntive per i premi correlati alle performance. L'eventuale alimentazione annuale del fondo - fino alla misura massima del 1% del monte salari 1997 - possibile ai sensi dell'art. 95, comma 4, lettera c) del CCNL, che richiama quanto previsto dall'art. 52, comma 5, lettera b), del CCNL 08/06/2000, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggi di bilancio, ove operata dall'Azienda, vincolata nel suo utilizzo ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, è così ripartita:

- il 60% per il riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa;
- il 38,5% per il riconoscimento del premio correlato alla performance individuale;
- il 1,5% per la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.

6. Risorse destinate alle misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80 bis del CCNL. Alle misure di welfare integrativo possono essere destinate parte delle risorse di cui al presente fondo, sulla base delle specifiche decisioni del personale, che può impiegare in tutto o in parte i propri premi della performance sui servizi messi a disposizione con l'attivazione sperimentale di una piattaforma di welfare, così come definito dall'art 21 del presente CCIA.



7. Criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997. Le eventuali risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 e s.m., per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, in considerazione delle particolari caratteristiche dei contratti, accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese, al fondo art. 95, ai sensi del comma 4, lettera d) dello stesso, e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico articolo 10 del presente CCIA.

8. Criteri per la ripartizione delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale. Le eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente fondo, sono destinate alla remunerazione degli stessi ai sensi dell'art 95, comma 4, lettera f), e comma 7, lettera b), del CCNL e gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico articolo 11 del presente CCIA.

9. Criteri per la ripartizione della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, nr. 98. Le eventuali risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011 nr. 98, convertito in Legge 15 luglio 2011, nr. 111, per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, nel rispetto del vincolo minimo del 50% delle stesse da utilizzare per i premi della performance, al fondo art. 95 con destinazione integrale ai premi della performance di cui al comma 2, primo, secondo e terzo alinea del presente articolo con ripartizione nelle medesime percentuali ivi indicate.

10. Criteri per l'utilizzo di somme residue. Le eventuali risorse residue accertate a fine anno sono gestite secondo le indicazioni di cui all'art. 95, comma 8, del CCNL. e vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale di cui al comma 2 del presente articolo secondo le medesime percentuali ivi indicate.

Art. 7 Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 96 per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. Destinazione risorse per indennità correlate alle condizioni di lavoro. Le risorse di cui all'art. 96, del CCNL sono destinate - nelle misure individuate nell'apposita sessione pluriennale o annuale di cui all'art. 4, comma 2, del presente CCIA - al finanziamento:

- a) delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al comma 5, lettera a), del medesimo articolo:
 - per la generalità delle indennità;
 - per i compensi per il lavoro straordinario;
- b) della remunerazione dell'attività didattica, ai sensi degli articoli 96, comma 5, lettera b) e 50, commi 7 e 8;

2. Criteri di ripartizione di importi che incrementano o alimentano il fondo. In linea generale le eventuali somme che vanno ad incrementare o alimentare il presente fondo – ivi comprese le risorse di cui all'art. 1, comma 435, della Legge 205/2017, con le conseguenti linee di indirizzo di cui alla DGRT 1195/2020 - vengono ripartite tra le finalizzazioni di cui al precedente comma 1, primo e secondo alinea, mantenendo invariata la percentuale di incidenza delle stesse, fatta salva la sussistenza di destinazioni e finalizzazioni specifiche. Le eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente fondo sono invece destinate alla remunerazione degli stessi ai sensi dell'art 96, comma 4, lettera b), e comma 5, lettera c). Le risorse di cui alla DGRT 175/2021 sono destinate, quale alimentazione annuale 2020, alla finalizzazione di cui al comma 1, lettera a) secondo alinea del presente articolo.



TITOLO III POLITICHE DI PREMIALITA' DELLE RISORSE UMANE

CAPO I PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Finalità del sistema. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale della dirigenza è strettamente correlato, come stabilito dall'articolo 65, comma 1, del CCNL 05/12/1996, *“alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget”*. Più in particolare, tale sistema si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e/o per il miglioramento della qualità del servizio, in coerenza con il sistema generale di programmazione aziendale. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale - e le risorse ad esso destinate - promuove pertanto, ai sensi dell'articolo 65, comma 2, del CCNL 05/12/1996, *“il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali”* e, in connessione con il sistema di valutazione, è inoltre teso alla valorizzazione e alla premialità del personale.

2. Strumenti operativi. L'Azienda, con i propri sistemi operativi di programmazione quali le negoziazioni di budget o altri specifici strumenti – quali, ad esempio, per gli obiettivi individuali e correlate comportamenti, note e schede operative -, provvede a definire, assegnare e formalizzare:

- obiettivi, programmi e progetti a livello di organizzazione (aziendale) o di équipe (struttura organizzativa di macro o micro-organizzazione) alle proprie strutture organizzative;
- obiettivi individuali alla dirigenza e correlati comportamenti organizzativi.

3. Basi del sistema di premialità. Al sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale di cui al comma 2, che coinvolge la dirigenza nei sistemi di programmazione aziendale, partecipa tutto il personale dipendente a rapporto esclusivo con le specifiche di cui al successivo art. 9. Al dirigente, in correlazione all'assegnazione degli obiettivi, programmi e progetti e formalizzazione dei connessi comportamenti organizzativi, a decorrere dal 01/01/2021, è riconosciuto un premio promesso diversificato per tipologia di incarico e corrispondente, per ciascuno, al PREMIO CAREGGI BASE, mediante un coefficiente di attribuzione come di seguito quantificato:

<u>Tipologia di incarico (con relativo riferimento di CCNL)</u>	<u>Coefficiente per l'attribuzione del Premio annuale CAREGGI BASE</u>
IG-DIP Incarico di direzione di dipartimento o struttura a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. I, terzultimo paragrafo), del CCNL)	2,55
IG-SCO Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a), del CCNL)	2,40
IG-SSD Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b), del CCNL)	2,25
IG-SSS Incarico di direzione di struttura semplice sub articolazione di complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c), del CCNL)	2,00
IP-AAPD Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1), del CCNL)	2,25
IP-AAPS Incarico di altissima professionalità quale articolazione	2,00



interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2), del CCNL)	
IP-AS Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b), del CCNL)	1,75
IP Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c), del CCNL)	1,50
IP-B Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d), del CCNL)	1

L'entità monetaria del premio è correlata alla effettiva disponibilità del fondo di risultato con riferimento alla finalizzazione dei premi della performance, in base alla quale si determina una variabilità del premio stesso. In caso di significativo incremento della disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato, in particolare con riguardo a ipotesi di perequazione regionale tra fondi delle aziende ed enti del SSRT, le parti si riservano la possibilità di rivalutare i sopra indicati coefficienti al fine di governare il differenziale economico dei premi.

4. Graduazione dei premi. In caso di valutazione sufficiente (tra il 50 e il 100% oppure nelle diverse scale in decimi, trentesimi o centesimi, rispettivamente ricompresi tra 5 e 10, tra 15 e 30, o tra 50 e 100) il PREMIO CAREGGI è confermato nella misura BASE o in misura maggiorata, secondo i risultati raggiunti, come di seguito definito:

- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 50 e il 59,99% è riconosciuto il PREMIO CAREGGI BASE;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 60 e il 74,99% è riconosciuto il PREMIO CAREGGI che prevede una maggiorazione del 10% rispetto al premio Careggi base;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 75 e il 89,99%, è riconosciuto il PREMIO CAREGGI PLUS che prevede una maggiorazione del 20% rispetto al premio Careggi;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 90 e il 100%, è riconosciuto il PREMIO CAREGGI 100% che prevede una maggiorazione del 30% rispetto al premio Careggi PLUS.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 93, commi 7, 8 e 9, del CCNL, al 5% di personale cui è stato riconosciuto un premio CAREGGI 100%, che associ alla miglior performance di risultati la miglior performance di presenza – calcolata al netto degli standard annui di ferie e festività sopresse, dei riposi settimanali, dei riposi compensativi (anche quelli al momento non causalizzati, fintanto che non sarà strutturata una gestione informatizzata degli stessi) o dei festivi, dell'eventuale congedo per rischio radiologico e anestesilogico e di nr. 6 giorni di assenza a qualsiasi altro titolo effettuata -, viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, definito PREMIO CAREGGI SUPER. Fermo rimanendo quanto disposto al successivo comma 5 in merito al rispetto dell'equilibrio delle finalizzazioni delle risorse, di seguito si riepilogano le maggiorazioni di cui sopra, trasformate in coefficienti:

Tipologia incarico	Coefficiente CAREGGI BASE	Coefficiente CAREGGI	Coefficiente CAREGGI PLUS	Coefficiente CAREGGI 100%	Coefficiente CAREGGI SUPER
IG-DIP	2,55	2,80	3,37	4,38	+ 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
IG-SCO	2,40	2,64	3,17	4,12	
IG-SSD	2,25	2,48	2,97	3,86	
IG-SSS	2,00	2,20	2,64	3,43	
IP-AAPD	2,25	2,48	2,97	3,86	
IP-AAPS	2,00	2,20	2,64	3,43	
IP-AS	1,75	1,93	2,31	3,00	
IP	1,50	1,65	1,98	2,57	
IP-B	1	1,10	1,32	1,72	



5. Maggiorazione dei premi e equilibrio della finalizzazione delle risorse. La maggiorazione dei premi correlata ai coefficienti di cui al precedente comma 4 - secondo, terzo e quarto alinea -, viene riconosciuta sulla base della effettiva disponibilità del fondo di risultato con riferimento alla finalizzazione dei premi della performance, in base alla quale si determina una variabilità del premio stesso, in relazione al valore della quota punto (intesa come: disponibilità economica della finalizzazione destinata ai premi della performance/somma totale punti dei coefficienti di tutti i dirigenti).

6. Effetti di un raggiungimento non sufficiente dei risultati sul premio. In caso di conseguimento degli obiettivi in misura inferiore al 50% si concretizza un raggiungimento complessivamente non sufficiente dei risultati che implica il mancato riconoscimento del premio Careggi base.

7. Procedura di assegnazione degli obiettivi. Al fine di garantire idonea informazione e partecipazione, l'assegnazione degli obiettivi avviene a mezzo di specifica scheda, nella quale sono riportate azioni specifiche da porre in essere per il raggiungimento degli stessi, indicatori di risultato e peso assegnato al quale corrisponde il relativo premio. Agli obiettivi di performance organizzativa è riconosciuto un peso del premio pari al 60% del premio totale e agli obiettivi di performance individuale è riconosciuto il restante 40%. Tutti gli obiettivi comunque definiti ed assegnati al singolo dirigente, sia di performance organizzativa che individuale, ai soli fini del riconoscimento del premio, sono oggetto di un'unica valutazione complessiva che tiene conto della diversa rilevanza eventualmente attribuita agli stessi.

8. Tempistica. Tutto il sistema di assegnazione e valutazione degli obiettivi si svolge in coerenza con le attività di programmazione, valutazione e controllo dell'Azienda (sistema budgetario e/o altri specifici strumenti, quali, ad esempio, per gli obiettivi individuali e correlati comportamenti, note e schede operative), con una tempistica che in linea generale vede concludere le fasi di assegnazione entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento e quelle di valutazione auspicabilmente entro il primo semestre dell'anno successivo. Al pagamento dei saldi dei PREMI CAREGGI, CAREGGI PLUS, 100% e SUPER si provvede in tempi immediatamente successivi alla conclusione della fase di valutazione di cui al precedente periodo. Il pagamento dei premi avverrà nel rispetto della tempistica indicata, fermo restando che ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali è presupposto necessario per la liquidazione definitiva di forme di premio della performance, l'effettiva verifica dei risultati raggiunti.

Art. 9 Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Requisiti minimi di partecipazione al sistema di premialità. Per partecipare al sistema di premialità è necessaria, nel corso dell'anno di riferimento, una effettiva presenza in servizio in modo tale che il dirigente possa prendere attivamente e concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il personale neo assunto a tempo indeterminato, in periodo di prova, partecipa al sistema di premialità sotto condizione del positivo superamento del periodo di prova. In caso di mancato superamento del periodo di prova si determina il correlato ed automatico mancato raggiungimento degli obiettivi di risultato prefissati.

2. Particolarità del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato partecipa al sistema di premialità in correlazione al periodo di servizio.

3. Particolarità del personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto e altre casistiche assimilabili. Al personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Nel caso di tipologia di rapporto di lavoro a impegno ridotto verticale o misto è altresì proporzionalmente rimodulata la franchigia di cui al successivo comma 4. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta. Eventuali debiti orari prodotti nell'anno sia dal personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto che dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, sono trattati, ai sensi del presente comma, ai fini del riconoscimento del premio, con



riduzione proporzionale del premio stesso di 1/360 ogni 6 ore e 20 minuti di debito orario. Tale ultima previsione si applica indipendentemente dal fatto che sia già stata attuata o meno la disposizione di cui all'art. 24, comma 13, del CCNL in merito alla proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, fermo rimanendo che la riduzione del premio della performance si applica una sola volta in sede di saldo, senza duplicazioni.

4. Rimodulazione del premio per assenze. Fermo restando che l'erogazione del premio promesso è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, così come accertato con i previsti sistemi di valutazione, anche ai sensi e per i fini di cui all'art. 93 bis "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti" del CCNL, nella determinazione dell'importo da erogare si tiene conto altresì dell'effettiva presenza in servizio del dirigente. Le parti, tuttavia, valutati i ridotti tassi di assenza riferibili all'area sanità, ritengono migliorabile la precedente franchigia prevista in 30 giorni di malattia al raggiungimento dei quali si provvedeva alla totale riduzione di 30/360° di premio. La franchigia viene quindi prevista in 40 giorni di assenza, resa effettiva e, al fine di trattare in modo omogeneo le varie fattispecie, riferibile alle varie tipologie di assenza. Restano comunque esclusi da qualsiasi riduzione e rimodulazione del premio le causali relative a giorni di ferie, riposi/recuperi, infortuni sul lavoro, congedi di maternità (astensione obbligatoria) e di paternità, permessi per formazione. La riduzione si applica dunque solo a partire dal superamento del 40° giorno di assenza, per un valore di 1/360° del premio promesso in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata. Dal momento in cui sarà completamente strutturata una gestione informatizzata e causalizzata dei giorni di riposo settimanale, o dei giorni di non lavoro per gli orari articolati su cinque giorni, o di riposo compensativo per precedente giornata lavorata, i giorni "da giustificare" (ex vuoti) riscontrati sul cartellino presenze saranno calcolati nell'ambito dei giorni di assenza che concorrono al raggiungimento della franchigia.

5. Particolarità del personale in stato di gravidanza. Al fine di promuovere la migliore condizione lavorativa conciliabile con lo stato di gravidanza, l'Azienda procede alla mappatura dei posti di lavoro - anche temporaneamente assegnabili - che assicurano la compatibilità in termini di sicurezza sanitaria sia alla gestante che al nascituro, per il periodo antecedente l'astensione obbligatoria. In tale periodo sarà previsto lo svolgimento di attività compatibili con lo stato di gravidanza, anche tese ad un arricchimento professionale della dirigente, ad esempio tramite impiego in attività di controllo, di qualità, di tutoraggio formativo, o in attività di formazione e aggiornamento proprio. In tali casi il premio Careggi Base di cui all'art 8, comma 3, in correlazione all'impiego in nuove attività finalizzato anche alla crescita professionale, è incrementato di 1/12° per ogni mese lavorato.

6. Sopraggiunta carenza dei requisiti minimi previsti per la partecipazione al sistema di premialità. Nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, a causa della ridotta presenza in servizio sopraggiunta in corso d'anno - in line generale riscontrabile nei casi in cui la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 90 giorni -, si rilevi una oggettiva impossibilità per il singolo di aver preso concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali, la prestazione del dirigente non sarà valutata negativamente o dichiarata non sufficiente ma dichiarata "non valutabile" implicando il mancato riconoscimento del premio.

CAPO II CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE LEGGI

Art. 10 Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997

1. Normativa di riferimento e disciplina operativa. Al fine di valorizzare le prestazioni connesse alla realizzazione di risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti e di favorire l'aumento della produttività delle singole strutture aziendali e il miglioramento della qualità dei servizi erogati, l'azienda



disciplina, mediante apposito regolamento, le modalità operative relative alle attività di cui all'art. 43 L. 449/1997, determinando al contempo le quote percentuali dei risparmi di gestione e dei ricavi ottenuti a seguito dell'applicazione della norma citata da destinare, per la parte riguardante il personale dirigente, al fondo art. 95. La procedura aziendale definisce le modalità di applicazione del presente istituto rispetto a quello più tipico dell'area sanità che si esplica con le attività professionali a pagamento richieste da terzi assimilate alla libera professione.

2. Disponibilità delle risorse. Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo art. 95 e sono effettivamente disponibili per la retribuzione di risultato dei dirigenti solo a seguito di verifica che accerti la reale produzione di risparmi di gestione o ricavi ottenuti e l'entità degli stessi.

3. Personale interessato. Tali quote saranno ripartite come premio incentivante tra i dirigenti che hanno partecipato all'attività che ha dato luogo al risparmio di spesa, ricavo ottenuto o prestazioni rese, secondo l'apporto quali - quantitativo fornito, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda.

4. Particolarità per prestazioni rese a soggetti terzi e definizione dello standard di incentivazione. Tutte le attività che necessitano di svolgimento di prestazioni (su accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni direttamente rese all'utente e non rientranti nei servizi pubblici essenziali) rese a soggetti pubblici o privati o a singoli utenti sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione connessa. In linea generale, il rapporto tra incentivazione connessa alle prestazioni e ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse non è inferiore a € 50,00 né superiore a € 120,00.

5. Definizione del progetto. Il responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito progetto, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dirigenti coinvolti - in équipe o individualmente - e, nei casi di cui al comma 4, il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse.

Art. 11 Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Normativa di riferimento e disciplina operativa. Ai sensi dell'art. 95, comma 4, lettera f), del CCNL, in presenza di disposizioni di Legge diverse da quelle trattate nei precedenti articoli del presente Capo, è possibile attivare specifici progetti utilizzando appositi finanziamenti erogati, ad esempio, dalla Regione Toscana o da altri enti, finalizzati alla realizzazione dei progetti stessi. Detti finanziamenti potranno essere destinati, in tutto o in parte, alla retribuzione di risultato dei dirigenti partecipanti al progetto, per un importo che verrà determinato di volta in volta secondo le eventuali indicazioni contenute nell'atto che dispone il finanziamento, tenuto conto in ogni caso delle particolari caratteristiche dell'attività da porre in essere. L'azienda disciplina, mediante apposita procedura, le modalità operative relative alle attività di cui al presente istituto e delinea in modo puntuale le differenze con gli ordinari obiettivi, programmi e progetti correlati ai premi della performance organizzativa e individuale.

2. Disponibilità delle risorse. Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo art. 95 e sono effettivamente disponibili per la retribuzione di risultato dei dirigenti solo a seguito di verifica che accerti l'effettivo raggiungimento degli obiettivi previsti nello specifico progetto finanziato.

3. Personale interessato. Tali risorse saranno ripartite come incentivazione tra i dirigenti che hanno partecipato all'attività del progetto specifico finanziato, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda.

4. Definizione dello standard di incentivazione. Tutte le attività svolte su progetti specifici finanziati sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto - salvo espresse indicazioni regionali o previsioni di progetto - e compensate con la specifica incentivazione connessa. In linea



generale, salvo il caso in cui ai sensi del comma 1 vi siano particolari e diverse necessità in relazione allo specifico progetto, il rapporto tra premio incentivante promesso e ore necessarie programmate non è inferiore a € 50,00 né superiore a € 120,00.

5. Definizione del progetto. Il responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito progetto, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dirigenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse.

Art. 12 Diritti derivanti da invenzioni industriali – criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività

1. Compensi di produttività per invenzioni in assenza di introiti o risparmi specifici. In base alla rilevanza dell'invenzione potranno essere erogati particolari compensi di produttività nell'ambito delle disponibilità del fondo art. 95, nei limiti della media dei premi della performance riconosciuti ai dirigenti nell'anno di riferimento.

2. Compensi di produttività per invenzioni in presenza di introiti o risparmi specifici. Nel caso in cui l'invenzione produca introiti o risparmi oggettivamente quantificabili – al netto di tutti i costi - e verificati dall'organismo indipendente di valutazione, una percentuale degli stessi compresa tra il 20% e il 50% da definire - tenuto conto del caso concreto - tra Azienda e dipendente/i interessato/i, sarà attribuita al fondo art. 95 per la successiva erogazione al/i dirigente/i interessato/i.

TITOLO IV POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE

CAPO I CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEL REGOLAMENTO DELL'ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI

Art. 13 Criteri generali per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria

1. Criteri generali. L'atto aziendale di cui all'articolo 114, comma 1, del CCNL 19/12/2019 si informa, oltre che a quanto già disposto da previsioni normative e regolamentari di livello nazionale e regionale nonché da previsioni contrattuali nazionali, ai criteri generali dettati dal presente articolo e dal successivo articolo 14, quali criteri definiti dalla contrattazione integrativa per le parti ad essa demandate.

2. Finalità. L'istituto della libera professione intramuraria si ispira alle seguenti finalità:

- a) ad assicurare un'ulteriore opportunità assistenziale per il cittadino consentendo allo stesso di scegliere il professionista cui rivolgersi;
- b) a concorrere al miglioramento degli standard di erogazione delle prestazioni istituzionali anche attraverso la riduzione dei tempi di attesa ai servizi;
- c) a fornire all'Azienda un utile riferimento assistenziale per migliorare l'organizzazione dei servizi istituzionali raffrontando gli stessi con le prestazioni rese in libera professione intramuraria;
- d) a rafforzare il legame di appartenenza del dirigente medico con l'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi valorizzando al contempo le professionalità dei singoli dirigenti.

3. Principi. L'esercizio in concreto dell'attività libero professionale intramuraria si ispira inoltre ai seguenti principi:

- a) l'Azienda agisce e si organizza affinché tutti i dirigenti sanitari a rapporto di lavoro esclusivo - salvo oggettivi impedimenti di carattere generale, specifico o individuale - siano posti nelle condizioni di



esercitare la libera professione intramuraria nell'ambito delle attività proprie della disciplina di appartenenza, nel rispetto delle relative disposizioni;

b) l'impegno aziendale di cui alla lettera a) si estrinseca in via prioritaria nell'individuare all'interno dei propri padiglioni, spazi appositamente dedicati alle attività di libera professione intramuraria; l'individuazione di spazi e strutture idonee avviene anche tramite utilizzo di ambienti dedicati alle attività istituzionali purché il loro utilizzo preveda una distinzione di carattere temporale tra l'erogazione delle prestazioni nei due diversi regimi;

c) l'esercizio in concreto della libera professione intramuraria avviene in tempi di lavoro nettamente distinti da quelli della normale prestazione lavorativa, ivi compresi i servizi di guardia attiva e/o pronta disponibilità, in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti d'istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. Il volume orario di attività libero professionale non può in ogni caso superare quello connesso ai volumi prestazionali erogati in regime istituzionale, con riferimento ad attività comparabili - ambulatoriali e interventi di ricovero - a quelle rese in libera professione; il raffronto avviene a livello complessivo di équipe appartenente alla medesima struttura operativa;

d) le attività libero professionali sono erogate dal singolo professionista in giornate lavorative e non in giornate dedicate a ferie, riposi, permessi o periodi e giornate di astensione dal lavoro comunque denominate - ad eccezione delle attività autorizzate fuori regione -, ciò al fine di salvaguardare il necessario recupero psicofisico dei dirigenti nonché una proficua prestazione lavorativa;

4. Sedi. L'attività libero professionale intramuraria viene esercitata di norma su un'unica sede. Come da disposizioni regionali può comunque essere organizzato l'esercizio della libera professione su un massimo di tre sedi che, per quanto riguarda la seconda e terza sede possono essere allocate nell'ambito di altre Aziende del SSRT, mediante convenzione, ovvero in sedi extra regionali sempre mediante convenzione.

5. Rispetto attività istituzionale. Gli orari ed i volumi dell'attività libero professionale non devono pregiudicare l'esercizio dell'attività istituzionale, la quale dovrà comunque essere prevalente, sotto ogni profilo, rispetto a quella libero professionale.

Art. 14 Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività libero professionale intramuraria ai dirigenti interessati

1. Criteri per l'attribuzione dei proventi ai dirigenti che svolgono attività libero professionale. Il presente comma individua quale criterio generale per l'attribuzione dei proventi dell'attività libero professionale intramuraria ai dirigenti interessati – sia con riferimento alle attività ambulatoriali che alle attività di ricovero – quello della negoziazione diretta tra singolo professionista e azienda.

2. Quota della tariffa da attribuire ai dirigenti appartenenti a discipline con limitata possibilità di esercizio – assenza condizioni. Le parti, in merito alla individuazione delle discipline con limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria e relativi criteri di ripartizione del fondo di perequazione ai destinatari dello stesso, confermano quanto previsto con l'accordo del 11/09/2002. In particolare, nel predetto accordo, le parti “viste le molteplici tipologie di attività libero professionale presenti all'interno” dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi “e l'ampia possibilità di partecipazione alle stesse da parte di tutte le discipline specialistiche”, ritenevano che non fossero “ravvisabili condizioni di impossibilità o limitata possibilità di esercizio della libera professione”. Tutto ciò in considerazione degli approfondimenti a suo tempo svolti, che si ritengono a tutt'oggi confermabili. In considerazione di quanto sopra - tenuto conto dell'orientamento applicativo ARAN, già a suo tempo valutato, che precisa che qualora non si configuri la suddetta condizione di limitata possibilità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria potrebbe anche non essere stabilito alcun accantonamento –, le parti confermano altresì di non prevedere alcuna quota della tariffa destinata alla costituzione del fondo di perequazione. Le parti ritengono tuttavia opportuno prevedere una verifica annuale - a decorrere dall'anno 2020 - da parte della Commissione Paritetica Libera Professione, al fine di riscontrare in concreto l'eventuale sussistenza di discipline a limitata possibilità di



esercizio della libera professione. In caso di verifica positiva al personale interessato potrà essere riconosciuta una quota di ripartizione del fondo dell'1% sulla libera professione in regime di ricovero.

3. Incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo. Le parti, in merito alla attribuzione di incentivi economici - a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe - da riconoscere al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria, definiscono con il presente comma la seguente disciplina. Tenuto conto: a) che l'articolo 116, comma 3, del CCNL 19/12/2019 stabilisce che il valore del predetto incentivo non può superare il valore medio attribuito al personale appartenente a discipline con limitata possibilità di esercizio della libera professione; b) che con il precedente comma 2 le parti hanno confermato di ritenere non ravvisabili condizioni di impossibilità o limitata possibilità di esercizio della libera professione in AOUC; c) che anche per questa tipologia di personale il CCNL 19/12/2019, all'art. 116, comma 2, lettera i), stabilisce che il beneficio economico non può superare quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale; d) del concreto ammontare del valore medio; le parti prevedono un riconoscimento complessivo pari al predetto valore di medio percepito, così ripartito: per il dirigente cui è assegnato il presidio della funzione libera professione un incentivo pari al 10% del predetto valore medio mentre per il restante personale dirigente la suddivisione del rimanente 90% sempre del predetto valore medio. I compensi di cui al presente comma non devono comunque produrre un aggravio delle tariffe per l'utenza o un decremento dei compensi dei professionisti.

CAPO II TRATTAMENTI ACCESSORI- PARTICOLARITA'

Art. 15 Indennità di pronta disponibilità – eventuale elevazione

1. Richiamo a precedenti scelte operate in merito all'utilizzo dei risparmi. Le parti, con i punti 1 dei contratti collettivi decentrati dell'area della dirigenza medica e dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, rispettivamente sottoscritti in data 12/02/1998 e 12/03/1998, stabilivano di *"elevare l'indennità di pronta disponibilità a L. 50.000"*. Con tale incremento - che trasformato in euro fissa a livello aziendale l'indennità di pronta disponibilità a euro 25,82 -, per l'anno 2019 si è prodotta una spesa effettiva di euro 117.751,20 che sommata a euro 477.000,54 necessari per corrispondere l'indennità al valore base da CCNL ha portato la spesa complessiva a euro 594.751,74 di cui euro 548.663,04 per la dirigenza medica e euro 46.088,70 per la dirigenza sanitaria.

2. Nuovo valore dell'indennità fissa di pronta disponibilità e relativa decorrenza. Dal 01/01/2021 tenuto conto delle nuove risorse di cui all'art. 1, comma 435, della Legge 205/2017 e delle linee di indirizzo regionali DGRT nr. 1195/2020 l'indennità di pronta disponibilità - fissata dal CCNL nella quota minima di euro 20,66 per ogni turno di dodici ore e già elevata in sede decentrata a euro 25,82 così come richiamato al precedente comma 1 - è elevata a euro 30,00. Le parti concordano che il nuovo valore dell'indennità di pronta disponibilità di cui al presente comma, riassorba, nei casi in cui si preveda un turno di durata inferiore alle 12 ore, anche la maggiorazione del 10% di cui all'art. 27, comma 7, del CCNL. Conseguentemente, dal 01/01/2021 le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità di pronta disponibilità, sulla base della spesa di riferimento già prodotta nell'anno 2019 così come indicata al comma 1, incrementata con le nuove risorse di cui all'art. 7, comma 2, del presente CCIA, sono fissate in euro 685.000,00 e assunte come limite anche per le annualità successive.

3. Clausola di salvaguardia. Le parti si danno reciprocamente atto che l'assetto organizzativo dei servizi di pronta disponibilità che viene adottato in AOU Careggi deve rimanere entro i vincoli di spesa sopra indicati, fatti salvi i casi di aumento dei servizi formalmente adottati dall'Azienda, anche ad invarianza di organico; in caso contrario il valore dell'indennità di pronta disponibilità di cui al precedente comma 2 viene automaticamente riproporzionato al fine di mantenere la spesa annua entro



il predetto limite, salvo variazioni marginali assorbibili dalle risorse già disponibili nella finalizzazione di cui all'art. 7, comma 1, lettera a), primo alinea, del presente CCIA.

4. Destinazione eventuali nuovi risparmi derivanti dalla razionalizzazione dei servizi di PD. Le parti si danno altresì reciprocamente atto che qualora l'assetto organizzativo dei servizi di pronta disponibilità dovesse essere razionalizzato, determinando degli stabili risparmi di spesa rispetto al limite di cui al comma 2 del presente articolo, le conseguenti economie potranno essere destinate ad elevare ulteriormente l'indennità di pronta disponibilità oppure ad altra specifica finalizzazione propria del fondo contrattuale, così come deciso dalle parti anche in sede di sessione di CCIA individuazione e utilizzo risorse di cui all'art. 4, comma 2, del presente CCIA.

Art. 16 Indennità di lavoro notturno – eventuale elevazione

1. Finalità. Le parti, tenuto conto della particolare gravosità del lavoro notturno ritengono opportuno utilizzare quota parte delle nuove risorse di cui all'art. 1, comma 435, della Legge 205/2017, secondo le linee di indirizzo regionali DGRT nr. 1195/2020, per elevare, in contrattazione integrativa, l'indennità oraria di lavoro notturno, così come consentito dall'art. 7, comma 5, lettera f), del CCNL.

2. Nuovo valore dell'indennità di lavoro notturno e relativa decorrenza. Dal 01/01/2021, tenuto conto delle nuove risorse di cui all'art. 1, comma 435, della Legge 205/2017 e delle linee di indirizzo regionali DGRT nr. 1195/2020 l'indennità di lavoro notturno - fissata dall'articolo 98, comma 1, del CCNL nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6 - è elevata a euro 3,20.

3. Clausola di salvaguardia. Le parti si danno reciprocamente atto che l'assetto organizzativo dei servizi di lavoro notturno che viene adottato in AOU Careggi deve rimanere entro i vincoli di spesa stimati per l'Istituto nell'anno 2020, fatti salvi i casi di aumento dei servizi formalmente adottati dall'Azienda, anche ad invarianza di organico. I predetti vincoli di spesa anno 2020, incrementati con le risorse di cui al comma 2, ammontano ad euro 12.000,00 di cui euro 10.275,00 per la corresponsione della misura oraria di euro 2,74 fissata dal CCNL e euro 1.725,00 per la corresponsione oraria della elevazione a euro 3,20 definita in contrattazione integrativa. Nel caso la spesa non rimanga entro i vincoli predetti il valore dell'indennità di lavoro notturno di cui al precedente comma 2 viene automaticamente riproporzionato al fine di mantenere la spesa annua entro il predetto limite, fatte salve variazioni marginali assorbibili dalle risorse già disponibili nella finalizzazione di cui all'art. 5, comma 3, del presente CCIA.

CAPO III ORARIO DI LAVORO E RAPPORTI A IMPEGNO RIDOTTO

Art. 17. Orario di lavoro - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita

1. Ruolo, professionalità, autonomia, auto responsabilizzazione della dirigenza e correlate flessibilità. I dirigenti medici e sanitari, con la responsabilità professionale e dirigenziale che li caratterizza, assicurano la corretta copertura del servizio con la massima flessibilità, sia negli ordinari turni di lavoro che nei turni di guardia e di pronta disponibilità, necessari per assicurare la continuità assistenziale.

2. Individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita. Nell'ambito dei principi enunciati dall'art. 24 del CCNL, al fine di conseguire, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera h), del medesimo CCNL *“una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi”* le parti definiscono i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, ferma rimanendo la necessità che l'articolazione dell'orario di lavoro dei dirigenti deve essere adeguata e funzionale alle esigenze dell'orario di servizio e di apertura al



pubblico, inteso quale utenza sia esterna che interna:

- Flessibilità minima: per le attività a ciclo continuo (esempio: sala operatoria), garantendo comunque la continuità del servizio e il rispetto della programmazione delle prestazioni;
- Flessibilità media: per le attività ambulatoriali, garantendo comunque la continuità del servizio e il rispetto della programmazione delle prestazioni;
- Flessibilità massima: per le attività di reparto, garantendo comunque la continuità del servizio.

3. Particolarità per i servizi di guardia notturna e festiva. Il servizio di guardia notturna e festiva della dirigenza medica e sanitaria assicura la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi e rappresenta pertanto un presidio fondamentale per l'organizzazione di AOUC. I turni di guardia notturna e festiva si strutturano ordinariamente sulle 12 ore. I dirigenti medici e sanitari assicurano tuttavia la massima flessibilità, proseguendo oltre le 12 ore se necessario, così come anticipandosi brevemente nell'uscita. È infatti il dirigente medico e sanitario in turno di guardia che deve assicurare, con la responsabilità professionale e dirigenziale che lo caratterizza, la corretta copertura del servizio di continuità assistenziale in raccordo con i colleghi con i quali si interscambia a inizio come a fine turno. In tal senso il servizio può esplicarsi con una concreta prestazione oraria della guardia di durata pari o superiore alle 11 ore e 30 minuti, con una flessibilità di 30 minuti, in più o in meno, sia all'inizio che alla conclusione del turno. Nei casi in cui l'Azienda strutturi turni di guardia di durata inferiore alle 12 ore si applicano anche a quest'ultimi le medesime flessibilità. Secondo i richiamati principi di responsabilità professionale e dirigenziale il dirigente medico e sanitario può ampliare ulteriormente i margini di flessibilità, d'intesa con i colleghi con i quali si interscambia, assicurando la continuità del servizio.

4. Caratteristiche delle flessibilità. Le variabilità orarie prodotte ai sensi del presente articolo rappresentano flessibilità proprie del ruolo del dirigente medico e sanitario e devono essere gestite secondo principi di auto responsabilizzazione e di buona organizzazione.

Art. 18 Contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto – eventuale elevazione

1. Elevazione del contingente complessivo. Considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a impegno ridotto le parti ritengono di innalzare in misura limitata il contingente del 3% della dotazione organica complessiva - di cui all'art. 110, comma 2, del CCNL - riservato ai rapporti di lavoro a impegno orario ridotto, elevandolo al 5%.

CAPO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19 Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero

1. Disposizioni normativo-contrattuali di riferimento. Con il presente articolo viene data attuazione alle disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990, n. 146 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, nonché nell' "Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale" del 26 settembre 2001 e nell' "Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa" del 25/09/2001, quest'ultimo limitatamente alla dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera g) del CCNL.

2. Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate. Le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in AOUC per l'area sanità sono individuate nell'allegato G al presente CCIA. Nel medesimo allegato vengono altresì individuate le posizioni dirigenziali necessarie per garantire i servizi durante gli orari nei quali sono indette assemblee sindacali.



3. Coordinamento con lo specifico regolamento aziendale e validità della definizione delle posizioni esonerate. Le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in AOUC per l'area sanità individuate dalle parti negoziali come riportato nella tabella allegato G, sono direttamente integrate nell'apposito regolamento di servizio adottato dall'Azienda ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali in materia e hanno validità sino alla loro modifica con un nuovo accordo.

Art. 20 Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità

1. Finalità. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 5, lettera i), eventuali riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità, se sussistenti, conseguenti a innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi, potranno essere oggetto di specifica sessione di contrattazione integrativa.

Art. 21 Welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani

1. Definizione. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 5, lettera j), nonché dell'art. 80 bis del CCNL, e nei limiti delle risorse specificamente destinate al presente istituto, le parti concordano di procedere con l'attivazione sperimentale di una piattaforma di welfare integrativo aziendale che metta a disposizione del personale, vari servizi sui quali il personale stesso possa decidere di impiegare in tutto o in parte i propri premi della performance.

Art. 22 Congedi per la formazione – criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale stabilita

1. Criteri. Considerata l'attuale consistenza numerica delle domande di congedi per la formazione non si ravvede la necessità di definire criteri da adottare nel caso in cui le domande siano eccedenti rispetto alla percentuale complessiva del 10% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno, così come indicato dall'art. 19 del CCNL 10/02/2004 dell'area della dirigenza medica e veterinaria e dall'art. 19 del CCNL 10/02/2004 dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, per quest'ultima limitatamente alla dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

TITOLO V DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

CAPO I DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 23 Disposizioni transitorie

1. Temporanea conferma delle percentuali di riconoscimento del premio della performance fino all'anno 2020. Per gli anni 2019 e 2020 è confermato il sistema di riconoscimento dei premi della performance in misura corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

2. Premialità aggiuntiva regionale per l'emergenza COVID-19. La L.R.T. nr. 24 del 20/04/2020, la conseguente D.G.R.T. nr. 535 del 21/04/2020 e i relativi DD.DD. nr. 6396 del 04/05/2020 e 8647 del 12/06/2020 hanno previsto l'utilizzo di finanziamenti nazionali e lo stanziamento di ulteriori finanziamenti regionali per il riconoscimento di una premialità aggiuntiva al personale operante nella delicata fase dell'emergenza sanitaria Covid-19. I predetti atti hanno dettato linee di indirizzo per l'individuazione dei servizi maggiormente esposti e coinvolti e per la relativa classificazione del



personale in fasce di premialità differenziate. Con le DD.GG.RR.TT. nr. 854 del 06/07/2020 e nr. 1138 del 03/08/2020 sono state poi disposte le assegnazioni dei fondi per le relative premialità aggiuntive. La premialità aggiuntiva ha riguardato le attività espletate nel periodo 17/03/2020 – 30/04/2020. AOUC con le proprie deliberazioni nr. 373 del 27/07/2020 e nr. 406 del 06/08/2020 ha formalizzato il percorso di classificazione e riconoscimento delle predette premialità aggiuntive, previo percorso di informazione e confronto con le rappresentanze sindacali. Le premialità aggiuntive sono state corrisposte nei limiti delle risorse effettivamente finanziate con i predetti atti regionali e con le stesse si è provveduto alla specifica alimentazione dei fondi contrattuali per la retribuzione di risultato anno 2020, nelle misure indicate all'allegato E.

3. Utilizzo risorse residue 2018 e 2019 e specifico finanziamento regionale 2020 su finalizzazione compensi per lavoro straordinario. Nell'ambito della finalizzazione "compensi per lavoro straordinario" degli anni 2018, 2019 e 2020, rimangono finalizzate apposite risorse per la corresponsione di un turno di guardia notturna o diurna festiva per ciascun dirigente medico o sanitario che lo abbia svolto e che presenti rispettivamente al 31/12/2018, al 31/12/2019 e al 31/12/2020 una eccedenza oraria almeno pari a 12 ore. Per il riconoscimento del turno di guardia in regime di lavoro straordinario di cui al presente comma valgono i principi di flessibilità di cui all'art. 17, comma 2, fermo restando che le ore pagabili sono quelle effettivamente prestate nei limiti delle 12 ore. Ai fini del riconoscimento è altresì accettato, per i soli giorni festivi, il caso in cui siano stati svolti due turni diurni da 6 ore ciascuno in alternativa al turno unico di 12 ore, sempre che si tratti di turni in tal modo formalmente strutturati dalla SOD di appartenenza.

Art. 24 Disposizioni finali

1. Sostituzioni, disapplicazioni e cessazione effetti di precedenti disposizioni contrattuali. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCIA, redatto secondo la formula del testo unico:

- a) sono sostituite o disapplicate o hanno esaurito i propri effetti, in ragione della loro peculiare valenza temporale, le precedenti disposizioni di contrattazione integrativa riguardanti materie trattate nel presente CCIA, fatti salvi, ove operati, gli espressi richiami a precedenti previsioni contrattuali.
- b) ulteriori precedenti disposizioni definite negli anni tra le parti cessano di esplicare i propri effetti una volta trattate le materie secondo i previsti istituti della partecipazione sindacale e il conseguente riassorbimento all'interno delle specifiche regolamentazioni aziendali.



Allegato A

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2016	
DIRIGENZA MEDICA	
<u>FONDO PER L'INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA</u>	
(ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	13.370.248,10
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	13.370.248,10
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
IND. SPECIFICITA' MEDICA	6.897.128,00
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE	6.148.971,63
MINIMO GARANTITO	30.266,37
SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO	15.494,00
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	278.388,10
TOTALE RISORSE	13.370.248,10
pagato 2016 al 31/05/2021	12.778.988,28
residui 2016 (confluiscono sul fondo risultato anno 2016)	591.259,82

<u>FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</u>	
(ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	2.473.932,40
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.473.932,40
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO	444.536,52
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	2.029.395,88
TOTALE RISORSE	2.473.932,40
pagato 2016 al 31/05/2021	2.250.305,74
residui 2016 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2016)	223.626,66

<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE</u>	
(ART. 11 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	1.241.387,70
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	1.509.397,13
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2016)	814.886,48
Alimentazione annuale di cui all'Art. 52, comma 5, lett. b), CCNL 08/06/2000, che prevede un incremento fino alla misura massima dell'0,75% del monte salari 1997;	352.102,04
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	3.917.773,35



UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	3.917.773,35
SOSTITUZIONI	
PROGETTI	
TOTALE RISORSE	3.917.773,35
pagato 2016 al 31/05/2021	3.857.275,16
residui 2016 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2017)	60.498,19

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2016	
DIRIGENZA SANITARIA	
<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA</u> (ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	615.840,96
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	615.840,96
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE	599.618,30
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	14.815,32
SPECIFICO TRATTAMENTO	1.407,34
TOTALE RISORSE	615.840,96
pagato 2016 al 31/05/2021	556.331,61
residui 2016 (confluiscono sul fondo risultato anno 2016)	59.509,35

<u>FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</u> (ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	105.676,41
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	105.676,41
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO	21.135,28
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	84.541,13
TOTALE RISORSE	105.676,41
pagato 2016 al 31/05/2021	81.157,72
residui 2016 (confluiscono sul fondo risultato anno 2016)	24.518,69



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	312.542,97
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	473.017,81
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2016)	84.028,04
Alimentazione annuale di cui all'Art. 52, comma 5, lett. b), CCNL 08/06/2000, che prevede un incremento fino alla misura massima dell'0,75% del monte salari 1997;	28.421,61
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	898.010,43
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	892.588,58
INDENNITA' SOSTITUZIONE	5.421,85
TOTALE RISORSE	898.010,43
pagato 2016 al 31/05/2021	777.327,56
residui 2016 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2017)	120.682,87

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2016	
DIRIGENZA PROFESSIONI SANITARIE	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	35.464,13
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	35.464,13
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE	28.056,47
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	7.407,66
TOTALE RISORSE	35.464,13
pagato 2016 al 31/05/2021	28.973,36
residui 2016 (confluiscono sul fondo risultato anno 2016)	6.490,77

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2016	14.755,90
Alimentazione annuale di cui all'Art. 52, comma 5, lett. b), CCNL 08/06/2000, che prevede un incremento fino alla misura massima dell'0,75% del monte salari 1997;	1.121,91
RESIDUO PRECEDENTI ANNUALITA'	- 3.833,88
RESIDUI FONDO POSIZIONE ANNO CORRENTE	6.490,77
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	18.534,70



UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	18.534,70
TOTALE RISORSE	18.534,70
pagato 2016 al 31/05/2021	12.987,01
residui 2016 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2017)	5.547,69



Allegato B

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017	
DIRIGENZA MEDICA	
FONDO PER L'INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	
(ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	13.370.248,10
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	13.370.248,10
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
IND. SPECIFICITA' MEDICA	6.930.796,25
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE	6.033.498,85
MINIMO GARANTITO	9.395,73
SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO	14.331,66
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	382.225,61
TOTALE RISORSE	13.370.248,10
pagato 2017 al 31/05/2021	13.104.776,43
residui 2017 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2017)	265.471,67

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO	
(ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	2.473.932,40
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.473.932,40
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO	494.786,48
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	1.979.145,92
TOTALE RISORSE	2.473.932,40
pagato 2017 al 31/05/2021	2.350.730,22
residui 2017 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2017)	123.202,18

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	
(ART. 11 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	1.241.387,70
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	60.498,19
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2017)	388.673,85
Alimentazione annuale di cui all'Art. 52, comma 5, lett. b), CCNL 08/06/2000, che prevede un incremento fino alla misura massima dell'0,75% del monte salari 1997;	352.102,04
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.042.661,78



UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	2.021.331,12
SOSTITUZIONI	21.330,66
PROGETTI	
TOTALE RISORSE	2.042.661,78
pagato 2017 al 31/05/2021	1.822.989,97
residui 2017 (rimangono sul fondo risultato 2017 per pagamento rivalutazione premio 2017)	219.671,81

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017	
DIRIGENZA SANITARIA	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	615.840,96
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	615.840,96
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE	601.025,64
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	14.815,32
SPECIFICO TRATTAMENTO	-
TOTALE RISORSE	615.840,96
pagato 2017 al 31/05/2021	591.821,51
residui 2017 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2017)	24.019,45

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	105.676,41
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	105.676,41
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO	21.135,28
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	84.541,13
TOTALE RISORSE	105.676,41
pagato 2017 al 31/05/2021	81.794,07
residui 2017 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2017)	23.882,34



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	312.542,97
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	120.682,87
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2017)	47.901,79
Alimentazione annuale di cui all'Art. 52, comma 5, lett. b), CCNL 08/06/2000, che prevede un incremento fino alla misura massima dell'0,75% del monte salari 1997;	28.421,61
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	509.549,24
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	509.014,19
INDENNITA' SOSTITUZIONE	535,05
TOTALE RISORSE	509.549,24
pagato 2017 al 31/05/2021	419.235,96
residui 2017 (rimangono sul fondo risultato 2017 per pagamento rivalutazione premio 2017)	90.313,28

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017	
DIRIGENZA PROFESSIONI SANITARIE	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	35.464,13
TRASFERIMENTO DA FONDO ART. 10	278,09
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	35.742,22
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE	28.334,56
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	7.407,66
TOTALE RISORSE	35.742,22
pagato 2017 al 31/05/2021	35.742,22
residui 2017	-

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2017	14.755,90
Alimentazione con risorse accertate a consuntive su fondi anno precedente	5.547,69
trasferimento al fondo art. 8	278,09
Alimentazione annuale di cui all'Art. 52, comma 5, lett. b), CCNL 08/06/2000, che prevede un incremento fino alla misura massima dell'0,75% del monte salari 1997;	1.121,91
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	21.147,41



UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	21.147,41
TOTALE RISORSE	21.147,41
pagato 2017 al 31/05/2021	19.106,59
residui 2017 (rimangono sul fondo risultato 2017 per pagamento rivalutazione premio 2017)	2.040,82



Allegato C

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018	
DIRIGENZA MEDICA	
<u>FONDO PER L'INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA</u>	
(ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	13.358.247,41
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	13.358.247,41
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
IND. SPECIFICITA' MEDICA (nota 1)	6.948.915,48
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	6.003.404,00
MINIMO GARANTITO	9.370,66
SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO (nota 1)	14.331,66
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	382.225,61
TOTALE RISORSE	13.358.247,41
pagato 2018 al 31/05/2021	€ 13.107.222,95
residui 2018 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2018)	251.024,46
<u>FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</u>	
(ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	2.473.932,40
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.473.932,40
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO (nota 1)	494.786,48
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (nota 1)	1.979.145,92
TOTALE RISORSE	2.473.932,40
pagato 2018 al 31/05/2021	2.175.261,34
residui 2018 (di cui € 210.000,00 rimangono al fondo per pagamento turno di guardia notturna o festiva in regime di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 23, comma 3, del presente CCIA mentre le restanti risorse confluiscono sul fondo di risultato anno 2018)	298.671,06
<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE</u>	
(ART. 11 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	1.237.167,54
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2018)	339.695,52
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	1.576.863,06



UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (nota 1)	1.549.736,01
PROGETTI	
SOSTITUZIONI (nota 1)	27.127,05
TOTALE RISORSE	1.576.863,06
pagato 2018 al 31/05/2021	1.155.088,46
residui 2018 (rimangono sul fondo risultato 2018 per pagamento rivalutazione premio 2018)	421.774,60
Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 11 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni destinate ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale.	

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018	
DIRIGENZA SANITARIA	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	615.537,93
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	615.537,93
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	601.025,64
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	14.512,29
TOTALE RISORSE	615.537,93
pagato 2018 al 31/05/2021	558.512,22
residui 2018 (confluiscono sul fondo di risultato anno 2018)	57.025,71

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	90.676,41
TRASFERIMENTO DAL FONDO ART. 10	4.500,00
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	95.176,41
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO (nota 1) (nota 2)	21.146,72
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (nota 1) (nota 2)	74.029,69
TOTALE RISORSE	95.176,41
pagato 2018 al 31/05/2021	88.371,72
residui 2018 (Rimangono al fondo per pagamento turno di guardia notturna o festiva in regime di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 23, comma 3, del presente CCIA)	6.804,69
Nota 1: dal 01/01/2018 il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro del personale sanitario che includeva anche i pagamenti relativi al personale della dirigenza PTA, viene ripartito tra il fondo destinato alla dirigenza sanitaria e il fondo destinato alla dirigenza PTA	



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	
(ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	307.993,23
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2017)	57.025,71
TRASFERIMENTO AL FONDO ART. 9	- 4.500,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	360.518,94
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (nota 1)	355.655,17
SOSTITUZIONI (nota 1)	4.863,77
TOTALE RISORSE	360.518,94
pagato 2018 al 31/05/2021	301.090,20
residui 2018 (rimangono sul fondo risultato 2018 per pagamento rivalutazione premio 2018)	59.428,74
Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 10 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance organizzativa ed individuale.	

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2018	
DIRIGENZA PROFESSIONI SANITARIE	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA	
(ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	45.731,66
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	45.731,66
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	35.813,44
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	9.918,22
TOTALE RISORSE	45.731,66
pagato 2018 AL 31/05/2021	43.221,10
residui 2018 (confluiscono al fondo di risultato 2018)	2.510,56

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	
(ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2018	14.755,90
Alimentazione con risorse accertate a consuntive su fondi anno precedente	-



RESIDUO FONDO POSIZIONE ANNO CORRENTE	2.510,56
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	17.266,46
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	17.266,46
TOTALE RISORSE	17.266,46
pagato 2018 al 31/05/2021	14.755,90
residui 2018 (rimangono sul fondo risultato 2018 per pagamento rivalutazione premio 2018)	2.510,56
Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 10 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance organizzativa ed individuale.	



Allegato D

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2019

DIRIGENZA MEDICA

FONDO PER L'INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

(ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)

FONDO 2019	13.358.247,41
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 94 comma 3 lett. a)	207.827,10
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	13.566.074,51
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
IND. SPECIFICITA' MEDICA (nota 1)	7.049.269,94
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA e VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	6.069.470,09
MINIMO GARANTITO	9.370,66
SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO (nota 1)	10.000,00
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	382.225,61
SOSTITUZIONI (nota 1)	45.738,21
TOTALE RISORSE	13.566.074,51
pagato 2019 al 31/05/2021	12.936.734,22
residui 2019 (rimangono accreditate sul fondo di posizione € 50.000,00 per eventuali pagamenti in arretrato mentre le restanti somme confluiscono sul fondo di risultato 2019)	629.340,29

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

(ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)

FONDO 2019	2.473.932,40
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 94 comma 3 lett. a)	272.025,00
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.745.957,40
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO (nota 1)	549.191,48
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (nota 1)	2.196.765,92
TOTALE RISORSE	2.745.957,40
pagato 2019 al 31/05/2021	2.115.331,83
residui 2019 (di cui € 210.000,00 rimangono al fondo per pagamento turno di guardia notturna o festiva in regime di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 23, comma 3, del presente CCIA mentre le restanti risorse confluiscono sul fondo di risultato anno 2019)	630.625,57



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (ART. 11 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2019	1.237.167,54
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 94 comma 3 lett. a)	136.012,50
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2019)	999.965,86
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.373.145,90
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (nota 1)	2.373.145,90
PROGETTI	
SOSTITUZIONI	
TOTALE RISORSE	2.373.145,90
pagato 2019 al 31/05/2021	1.177.573,26
residui 2019 (rimangono sul fondo risultato 2019 per pagamento rivalutazione premio 2019)	1.195.572,64
Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 11 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni destinate ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale.	

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2019	
DIRIGENZA SANITARIA	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2019	615.537,93
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 94 comma 3 lett. a)	19.367,40
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	634.905,33
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	608.905,33
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	20.000,00
SOSTITUZIONI (nota 1)	6.000,00
TOTALE RISORSE	634.905,33
pagato 2019 al 31/05/2021	534.826,34
residui 2019 (confluiscono sul fondo risultato 2019)	100.078,99



FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2019	90.676,41
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 96 comma 3 lett. a)	25.350,00
TRASFERIMENTO DAL FONDO ART. 10	22.000,00
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	138.026,41
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO (nota 1)	41.655,34
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (nota 1)	96.371,07
TOTALE RISORSE	138.026,41
pagato 2019 al 31/05/2021	129.527,32
residui 2019 (Rimangono al fondo per pagamento turno di guardia notturna o festiva in regime di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 23, comma 3, del presente CCIA)	8.499,09

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2019	307.993,23
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 95 comma 3 lett. a)	12.675,00
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'	-
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residuo fondo posizione)	100.078,99
TRASFERIMENTO a fondo ex- art-9	- 22.000,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	398.747,22
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (nota 1)	398.747,22
IND. SOSTITUZIONE	
TOTALE RISORSE	398.747,22
pagato 2019 al 31/05/2021	295.145,36
residui 2019 (rimangono sul fondo risultato 2019 per pagamento rivalutazione premio 2019)	103.601,86

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 10 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance organizzativa ed individuale.

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2019	
DIRIGENZA PROFESSIONI SANITARIE	
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 8 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2019	45.731,66
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 94 comma 3 lett. a)	993,20
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	46.724,86



UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA E VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	33.898,07
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	12.163,82
SOSTITUZIONI (nota 1)	662,97
TOTALE RISORSE	46.724,86
pagato 2019 al 31/05/2021	44.779,04
residui 2019 al 31/05/2021 (confluiscono al fondo di risultato 2019)	1.945,82

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2019	-
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 95 e 96 comma 3, lett. a)	1.300,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	1.300,00
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
STRAORDINARIO (nota 1)	1.300,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (nota 1)	-
TOTALE RISORSE	1.300,00
pagato 2019 al 31/05/2021	-
RESIDUO 2019 (confluiscono al fondo di risultato 2019)	1.300,00

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010)	
FONDO 2019	14.755,90
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 95 e 96 comma 3 lett. a)	650,00
Alimentazione con risorse accertate a consuntive su fondo Risultato anno precedente	-
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI (residui fondo posizione e accessorio 2019)	3.245,82
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	18.651,72
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	18.651,72
SOSTITUZIONI	-
TOTALE RISORSE	18.651,72
pagato 2019 al 31/05/2021	14.755,90
residui 2019 (rimangono sul fondo risultato 2019 per pagamento rivalutazione premio 2019)	3.895,82

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 10 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alle performance organizzativa ed individuale .



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



Allegato E

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI ANNO 2020				
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI				
(ART. 94 C.C.N.L. 19/12/2019)				
	MEDICI	SANITARI	PROF. SANITARIE	TOTALE AREA SANITA'
FONDO 2019 Consolidato al 31/12/2019	13.566.074,51	634.905,33	46.724,86	14.247.704,70
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 94 comma 3 lett. a)		-	-	-
Incremento L. 205/2017 (DGRT 1195/2020)	57.831,48	2.706,57	199,19	60.737,24
RISORSE TRASFERITE STABILMENTE AL FONDO AI SENSI ART. 95 COMMA 9	411.954,01	96.200,47	4.621,77	512.776,25
FONDO STABILE 2020	14.035.860,00	733.812,37	51.545,82	14.821.218,19
Incremento limite ex DLgs 75/2017 e indicazioni Circolare MEF del 01/09/2020 (media procapite x n. incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)	544.171,12	52.507,75	10.213,40	606.892,27
FONDO 2020	14.580.031,12	786.320,12	61.759,22	15.428.110,46
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	14.580.031,12	786.320,12	61.759,22	15.428.110,46
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI				
IND. SPECIFICITA' MEDICA (nota 1)	7.264.257,42	-	-	7.264.257,42
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA e VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	6.919.432,04	773.547,62	49.595,40	7.742.575,06
MINIMO GARANTITO	7.616,05			
SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO (nota 1)	6.500,00	-	-	6.500,00



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	382.225,61	12.772,50	12.163,82	407.161,93
TOTALE RISORSE	14.580.031,12	786.320,12	61.759,22	15.420.494,41
pagato provvisorio 2020 al 31/05/2021	12.717.430,16	466.290,31	50.645,92	13.234.366,39
residui 2020 (nota 1)	1.862.600,96	320.029,81	11.113,30	2.186.128,02

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 94 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni che eventualmente necessitano di ulteriori risorse in relazione agli effettivi utilizzi. Ciò in particolare anche per l'adeguamento della retribuzione di posizione ai sensi del CCNL 19/12/2019 e attuazione conseguente nuovo sistema degli incarichi di AOUC. Una volta assicurato quanto precede le restanti somme confluiscono sul fondo di risultato 2020.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORO				
(ART. 96 C.C.N.L. 19/12/2019)				
	MEDICI	SANITARI	PROF. SANITARIE	TOTALE AREA SANITA'
FONDO 2019 Consolidato al 31/12/2019	2.745.957,40	116.026,41	1.300,00	2.863.283,81
Incremento ai sensi L. 205/2017 art. 1 comma 435 "Legge bilancio" - in applicazione DGRT 1195/2020	138.588,86	12.598,99	654,49	151.842,34
FONDO STABILE 2020	2.884.546,26	128.625,40	1.954,49	3.015.126,15
Incremento limite ex DLgs 75/2017 e indicazioni Circolare MEF del 01/09/2020 (media procapite x n. incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)	100.779,88	7.735,05	-	108.514,93
FONDO 2020	2.985.326,14	136.360,45	1.954,49	3.123.641,08
Risorse derivanti da disposizione di legge (delibera GRT n. 175 del 08/03/2021)	314.139,76	13.273,52	148,72	327.562,00
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	3.299.465,90	149.633,97	2.103,21	3.451.203,08
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI				
STRAORDINARIO (nota 1)	626.898,52	41.655,34	1.300,00	669.853,86
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (nota 1)	2.672.567,38	107.978,63	803,21	2.781.349,22



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



TOTALE RISORSE	3.299.465,90	149.633,97	2.103,21	3.451.203,08
pagato provvisorio 2020 al 31/05/2021	2.895.508,72	97.850,83	196,02	2.993.555,57
residui 2020 (nota 1)	403.957,18	51.783,14	1.907,19	457.647,51

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 96 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni che eventualmente necessitano di ulteriori risorse in relazione agli effettivi utilizzi. Ciò in particolare anche per il pagamento del turno di guardia notturna o festiva in regime di lavoro straordinario, per personale medico e sanitario, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del presente CCIA, e per eventuali pagamenti accessori arretrati. Una volta assicurato quanto precede le restanti somme confluiscono sul fondo di risultato 2020).

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 95 C.C.N.L. 19/12/2019)				
	MEDICI	SANITARI	PROF. SANITARIE	TOTALE AREA SANITA'
FONDO 2019 Consolidato al 31/12/2019	1.373.180,04	320.668,23	15.405,90	1.709.254,17
RISORSE TRASFERITE STABILMENTE DAL FONDO AI SENSI ART. 95 COMMA 9	- 411.954,01	- 96.200,47	- 4.621,77	- 512.776,25
FONDO STABILE 2020	961.226,03	224.467,76	10.784,13	1.196.477,92
Incremento limite ex DLgs 75/2017 e indicazioni Circolare MEF del 01/09/2020 (media procapite x n. incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)	50.398,14	26.273,01	3.295,48	79.966,63
FONDO DEFINITIVO 2020	1.011.624,17	250.740,77	14.079,61	1.276.444,55
Alimentazione temporanea ai sensi L. 205/2017 art. 1 comma 435 "Legge bilancio" - in applicazione DGRT 1195/2020	118.809,58	10.800,87	561,08	130.171,53
INCREMENTI ANNUALI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (MISURE ECONOMICHE DI SOSTEGNO A FAVORE DEL PERSONALE OPERANTE NEL S.S.R. IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLE EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID 19)	627.434,53	49.054,79	1.643,13	678.132,45
FONDO DELIBERATO 2020	1.757.868,28	310.596,43	16.283,82	2.084.748,53
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA'			-	
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI	316.558,14		13.020,49	329.578,63



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.074.426,42	310.596,43	29.304,31	2.414.327,16
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI				
RETRIBUZIONE DI RISULTATO (nota 1)	1.394.532,35	256.678,01	24.079,15	1.675.289,51
Incentivi COVID	620.574,07	48.518,42	1.625,16	670.717,65
SOSTITUZIONI (nota 1)	59.320,00	5.400,00	3.600,00	68.320,00
TOTALE RISORSE	2.074.426,42	310.596,43	29.304,31	2.414.327,16
pagato provvisorio 2020 al 31/05/2021	680.179,37	53.998,83	5.225,16	739.403,36
residui 2020 (rimangono sul fondo risultato 2020)	1.394.247,05	256.597,60	24.079,15	1.674.923,80

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 95 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni destinate ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale.



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



Allegato F

INDIVIDUAZIONE E UTILIZZO RISORSE FONDI CONTRATTUALI PROVVISORI ANNO 2021				
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI				
(ART. 94 C.C.N.L. 19/12/2019)				
	MEDICI	SANITARI	PROF. SANITARIE	TOTALE AREA SANITA'
FONDO CONSOLIDATO 2019 AL 31/12/2019	13.566.074,51	634.905,33	46.724,86	14.247.704,70
INCREMENTI CCNL 16-18 (ART. 94 comma 3 lett. a)		-	-	-
Incremento L. 205/2017 (DGRT 1195/2020)	57.831,48	2.706,57	199,19	60.737,24
RISORSE TRASFERITE STABILMENTE AL FONDO AI SENSI ART. 95 COMMA 6	411.954,01	96.200,47	4.621,77	512.776,25
FONDO STABILE PROVVISORIO 2020	14.035.860,00	733.812,37	51.545,82	14.821.218,19
Incremento provvisorio limite ex DLgs 75/2017 e indicazioni Circolare MEF del 01/09/2020 (media procapite x n. incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)	544.171,12	52.507,75	10.213,40	606.892,27
FONDO PROVVISORIO 2021	14.580.031,12	786.320,12	61.759,22	15.428.110,46
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	14.580.031,12	786.320,12	61.759,22	15.428.110,46
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI				
IND. SPECIFICITA' MEDICA (nota 1)	7.264.257,42	-	-	7.264.257,42
RETRIBUZIONE POSIZ. UNIFICATA e VARIABILE AZIENDALE (nota 1)	6.919.432,04	766.320,12	49.595,40	7.735.347,56
MINIMO GARANTITO	7.616,05			
SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO (nota 1)	6.500,00	-		6.500,00
IND. DI INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (nota 1)	382.225,61	20.000,00	12.163,82	414.389,43
TOTALE RISORSE	14.580.031,12	786.320,12	61.759,22	15.420.494,41



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



pagato 2021				
residui 2021 (Nota 1)	14.580.031,12	786.320,12	61.759,22	15.420.494,41

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 94 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni che eventualmente necessitano di ulteriori risorse in relazione agli effettivi utilizzi. Ciò in particolare anche per l'adeguamento della retribuzione di posizione ai sensi del CCNL 19/12/2019 e attuazione conseguente nuovo sistema degli incarichi di AOUC. Una volta assicurato quanto precede le restanti somme confluiscono sul fondo di risultato 2021.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORO (ART. 96 C.C.N.L. 19/12/2019)				
-	MEDICI	SANITARI	PROF. SANITARIE	TOTALE AREA SANITA'
FONDO 2019 Consolidato al 31/12/2019	2.745.957,40	116.026,41	1.300,00	2.878.039,71
Incremento ai sensi L. 205/2017 art. 1 comma 435 "Legge bilancio" - in applicazione DGRT 1195/2020	138.588,86	12.598,99	654,49	151.842,34
FONDO STABILE PROVVISORIO 2020	2.884.546,26	128.625,40	1.954,49	3.029.882,05
FONDO STABILE PROVVISORIO 2021	2.884.546,26	128.625,40	1.954,49	3.015.126,15
Incremento provvisorio limite ex DLgs 75/2017 e indicazioni Circolare MEF del 01/09/2020 (media procapite x n. incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)	100.779,88	7.735,05	-	108.514,93
FONDO PROVVISORIO 2021	2.985.326,14	136.360,45	1.954,49	3.123.641,08
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	2.985.326,14	136.360,45	1.954,49	3.123.641,08
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI				
STRAORDINARIO (nota 1)	567.211,97	41.655,34	1.300,00	610.167,31
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (nota 1)	2.418.114,17	94.705,11	654,49	2.513.473,77
TOTALE RISORSE	2.985.326,14	136.360,45	1.300,00	3.123.641,08
pagato 2021				-



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



residui 2021	2.985.326,14	136.360,45	1.300,00	3.123.641,08
--------------	--------------	------------	----------	--------------

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 96 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni che eventualmente necessitano di ulteriori risorse in relazione agli effettivi utilizzi. Una volta assicurato quanto precede le restanti somme confluiscono sul fondo di risultato 2021.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO				
(ART. 95 C.C.N.L. 19/12/2019)				
	MEDICI	SANITARI	PROF. SANITARIE	TOTALE AREA SANITA'
FONDO 2019 Consolidato al 31/12/2019	1.373.180,04	320.668,23	15.405,90	1.709.254,17
RISORSE TRASFERITE STABILMENTE DAL FONDO AI SENSI ART. 95 COMMA 9+	- 411.954,01	- 96.200,47	- 4.621,77	- 512.776,25
FONDO STABILE PROVVISORIO 2020	961.226,03	224.467,76	10.784,13	1.196.477,92
FONDO PROVVISORIO 2021	961.226,03	224.467,76	10.784,13	1.196.477,92
Incremento PROVVISORIO limite ex DLgs 75/2017 e indicazioni Circolare MEF del 01/09/2020 (media procapite x n. incremento dipendenti rispetto al 31/12/2018)	50.398,14	26.273,01	3.295,48	79.966,63
FONDO PROVVISORIO 2021	1.011.624,17	250.740,77	14.079,61	1.276.444,55
TOTALE RISORSE ANNUALMENTE RESE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	1.011.624,17	250.740,77	14.079,61	1.276.444,55
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' (dato al momento non disp.)				-
RISORSE RESIDUE RELATIVE A PRECEDENTI ANNUALITA' ALTRI FONDI				
RISORSE RESIDUE RELATIVE ALLA STESSA ANNUALITA' ALTRI FONDI				
FONDO PROVVISORIO 2021	1.011.624,17	250.740,77	14.079,61	1.276.444,55
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER GLI UTILIZZI	1.011.624,17	250.740,77	14.079,61	1.276.444,55
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI				



**Azienda
Ospedaliero
Universitaria
Careggi**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2016-2018 DEL PERSONALE DELL'AREA
SANITA' DELL'AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA CAREGGI



RETRIBUZIONE DI RISULTATO (nota 1)	965.885,96	205.002,56	-	31.658,60	1.139.229,92
SOSTITUZIONI (nota 1)	45.738,21	45.738,21		45.738,21	137.214,63
TOTALE RISORSE	1.011.624,17	250.740,77		14.079,61	1.276.444,55
pagato 2021					-
residui 2021 (comprensivi residui annualità precedenti)	1.011.624,17	250.740,77		14.079,61	1.276.444,55

Nota 1: In linea generale i residui accertati a fine anno sul fondo art. 95 rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni destinate ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale.



Allegato G)

Individuazione contingenti minimi essenziali in caso di sciopero

DIPARTIMENTO	AREA/ADO	SOD/SOC	FASCIA ORARIA MATTUTTI NA	FASCIA ORARIA POMERI DIANA	FASCIA ORARIA NOTTURNA	P.D. MATTINA	P.D. POMERIG GIO	P.D. NOTTE	NOTE
DAI ANESTESIA E RIANIMAZIONE	ANESTESIA E RIANIMAZIONE	ANESTESIA DI AREA OSTETRICO E GINECOLOGICA	3	2	1			1	
		ANESTESIA E RIANIMAZIONE IN ORTOPEDIA	2	2	1			1	
		ANESTESIA ONCOLOGICA E TERAPIA INTENSIVA	4	3	1			1	
		ANESTESIA ORGANI DI SENSO	2	2				1	
		CARDIOANESTESIA E CARDIORIANIMAZIONE	7	6	3			2	
		CURE PALLIATIVE E TERAPIA DEL DOLORE							
		NEUROANESTESIA E RIANIMAZIONE	3	3	2			1	
DAI CARDIOTORACOVASCOLARE	AREA CHIRURGICA E INTERVENTISTICA	CARDIOCHIRURGIA	2	2	1	1	1	2	
		CHIRURGIA VASCOLARE	2	2			2	2	
	AREA CLINICA	MALATTIE ATERTOTROMBOTICHE							
		MEDICINA INTERNA AD INDIRIZZO CARDIOVASCOLARE E PERIOPERATORIO							
		RIABILITAZIONE CARDIOLOGICA							
		RIABILITAZIONE GENERALE							
	AREA TORACICA	CHIRURGIA TORACO POLMONARE	2	2			2	2	
		PNEUMOLOGIA E FISIOPATOLOGIA TORACOPOLMONARE	2	2	1				
		PNEUMOLOGIA INTERVENTISTICA	1	1				1	
	Servizi coperti in modo integrato da più SOD di aree omogenee:								
	CTV Intersod Cardiologica	Cardiologia Generale							
		Interventistica cardiologica strutturale							
		Cardiologia interventistica d'urgenza	3	3	2				
		Cardiologia diagnostica							
		Diagnostica cardiovascolare							
	CTV_DEA	Aritmologia							
		Medicina interna indirizzo cardiovascolare	1	1	1				
	CTV Intersod CardioReperibili	DAI DEA - Medicina Interna 2							
		Cardiologia Generale	1	1		1	1	1	
		Interventistica cardiologica strutturale							
	CTV Urgenze TransEsofagee	Cardiologia interventistica d'urgenza							
		Diagnostica Cardiovascolare	1	1				1	
		Cardiologia Diagnostica							
		Cardiologia Interventistica d'Urgenza							
DAI DEI SERVIZI	AREA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	RADIOLOGIA SENOLOGICA							
		INTERVENTISTICA NEUROVASCOLARE	1	1	1				
		NEURORADIOLOGIA	1	1	1				
		RADIOLOGIA DIAGNOSTICA 2							
		RADIOLOGIA DIAGNOSTICA DI EMERGENZA-URGENZA	3	3	2				
		RADIOLOGIA SPECIALISTICA	1	1	1				
		RADIOLOGIA VASCOLARE ED INTERVENTISTICA	1	1	1	1	1		*nottino 20.00-24.00
DAI EMERGENZA ED ACCETTAZIONE	AREA EMERGENZA URGENZA TRAUMA CENTER	INQUADRAMENTO CLINICO INTEGRATO E PERCORSI INTRAOSPEDALIERI DELLE URGENZE	1	1					
		MEDICINA E CHIRURGIA D'URGENZA E ACCETTAZIONE	8	8	4			1	
		STROKE UNIT	1	1	1				
			2	2	1		1	1	
	AREA MEDICA	MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI	1	1	1				
		MEDICINA INTERNA 1	1	1					
		MEDICINA INTERNA 3	1	1					
		MEDICINA INTERNA 4	1	1					
		MEDICINA INTERNA AD ALTA INTENSITA	1	1					
	Servizi coperti in modo integrato da più SOD di aree omogenee:								
	DEA COVID	Medicina interna ad alta intensità			1				
		Inquadramento clinico integrato e percorsi intraospedalieri delle urgenze							
	DEA ONCO INTERDIVISIONALE ENDOSC URG	Gastroenterologia Clinica							
		Medicina 4					1	1	
		Chirurgia epatobiliare							
	DEA medintaint e inquadcliticperc	DAI ONCO Endoscopia interventistica avanzata							
		Inquadramento clinico integrato e percorsi intraospedalieri delle urgenze			1				
	DEA ONCO CHIRURGICA	Medicina interna ad alta intensità							
		Chirurgia dell'apparato digerente	2	2	2		6	6	
		Chirurgia d'urgenza							
		Chirurgia epatobiliare							
	DEA ONCO INTERDIVISIONALE	DAI ONCO Chirurgia oncologica a indirizzo robotico							
		Gastroenterologia Clinica			1				
		DAI ONCO Medicina Interna ed Epatologia							
		DAI ONCO Oncologia Medica							
	DEA MEDICINA 1 e 3	DAI ONCO Oncologia Traslazionale							
		Medicina interna 1	2	2	1				
	DEA MEDICINA 2 e 4	Medicina interna 3							
		Medicina interna 2	2	2	1				
		Medicina interna 4							



DAI MATERNO-INFANTILE	AREA DI NEONATOLOGIA	MEDICINA E DIAGNOSI FETALE NEONATOLOGIA E TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	3	1	1		2	1	
	AREA OSTETRICO GINECOLOGICA	ANDROLOGIA, ENDOCRINOLOGIA FEMMINILE E INCONGRUENZA DI GENERE							
		GENETICA MEDICA							
		GINECOLOGIA DELL'INFANZIA E ADOLESCENZA							
		MEDICINA PRENATALE							
DAI MEDICO-GERIATRICO	Servizi coperti in modo integrato da più SOD di aree omogenee:								
	MI	Ostetricia e Ginecologia	6	6	2			1	
		Ginecologia Chirurgica Oncologica							
	AREA ARGENTO	AGENZIA DI CONTINUITA' OSPEDALE-TERRITORIO	1	1					
		GERIATRIA PER LA COMPLESSITA' ASSISTENZIALE							
									R fino al 31/07 per affiancamento neo-assunti
	AREA MEDICA	GERIATRIA-UTIG	1	1				1	
		ALCOLOGIA							
		CENTRO CEFALEE E FARMACOLOGIA CLINICA							
		DIABETOLOGIA E MALATTIE METABOLICHE							
		ENDOCRINOLOGIA	1	1					
		MEDICINA DELLO SPORT E DELL'ESERCIZIO							
		NEFROLOGIA E DIALISI	2	1	1		1	1	
		NUTRIZIONE CLINICA							
		REUMATOLOGIA	1	1					
	Servizi coperti in modo integrato da più SOD di aree omogenee:								
	MG IMMUNO	Immunologia	1	1		1	1		
		Immunologia e Terapie Cellulari							Contingente vaccini orario 10-12/14-16 tranne festivi
	MG GERIATRIE	Geriatría per la complessità assistenziale					1		
		Geriatría UTIG							
DAI NEUROMUSCOLOSCHELETRICO E DEGLI ORGANI DI SENSO	AREA CHIRURGICA ORTOPEDICA	CHIRURGIA DELLA COLONNA				1	1	1	
		CHIRURGIA E MICROCHIRURGIA RICOSTRUTTIVA DELLA MANO				1	1	1	
	AREA MEDICA	MALATTIE DEL METABOLISMO MINERALE E OSSEO							
		NEUROFISIOPATOLOGIA				1	1	1	
		PSICHIATRIA				1	1	1	
		RIABILITAZIONE							
	AREA TESTA COLLO	RIABILITAZIONE NEUROLOGICA							
		CURE INTENSIVE DEL TRAUMA E DELLE GRAVI INSUFFICIENZE D'ORGANO	2	2	2		1	3	1P camera iperbarica - 3N (di cui 1 camera iperbarica)
		NEUROCHIRURGIA	2	2	1			1	
		ODONTOIATRIA SPECIALE							
		ODONTOSTOMATOLOGIA							
	Servizi coperti in modo integrato da più SOD di aree omogenee:								
	NMS MG medico	Medicina Interna Interdisciplinare	1	1	1				
		Medicina Interna e Post Chirurgica							
		DAI MG Reumatologia							
	NMS Neurologie	Neurologia 1	1	1	1				
		Neurologia 2							
	NMS Oculistica	Oculistica	1	1	1			1	*G fino alle 22 poi R dalle 22 ** per AAD Pronto Soccorso 1m 1p fino alle 22 1n dalle 22
		Ottica Fisiopatologica							
	NMS ONCO ORTO	Ortopedia							
		Traumatologia e ortopedia generale	2	2	2		1	2	
		Chirurgia della spalla e arto superiore							
		DAI ONCO Ortopedia Oncologia e Ricostruttiva							
	NMS ONCO TESTACOLLO	Otorinolaringoiatria							
		Audiologia	2	2	1			1	
		Chirurgia Maxillofacciale e Audiologia							
		DAI ONCO Chirurgia TestaCollo e oncologia robotica							
	NMS Spinale	Unità Spinale	1	1				1	
		Neurourologia							
DAI ONCOLOGICO E DI CHIRURGIA AD INDIRIZZO ROBOTICO	AREA CHIRURGICA	CHIRURGIA DELLA MAMMELLA	2	2				1	
		CHIRURGIA PLASTICA, RICOSTRUTTIVA E MICROCHIRURGIA	1	1					
		MEDICINA INTERNA PERIOPERATORIA	1	1					
	AREA EMATOLOGICA	CENTRO DIAGNOSTICO CITOFUORIMETRIA E IMMUNOTERAPIA							
		EMATOLOGIA	1	1					
		MALATTIE EMORRAGICHE E DELLA COAGULAZIONE							
		TERAPIE CELLULARI E MEDICINA TRASFUSIONALE	2	1	1				
	AREA MEDICA	CORE RESEARCH LABORATORY							
		MEDICINA INTERNA ED EPATOLOGIA	1	1					
		ONCOLOGIA DELLA MAMMELLA	1	1					
		ONCOLOGIA MEDICA	2	2					
		ONCOLOGIA MEDICA GINECOLOGICA							
		PSICONCOLOGIA							
		RADIOTERAPIA	3	3	1				
	Servizi coperti in modo integrato da più SOD di aree omogenee:								
	ONCO EMATOLOGIA	Ematologia	3	3	1			1	
		Terapie Cellulari e medicina trasfusionale							
	ONCO URO	Chirurgia urologica robotica, mini invasiva e dei trapianti renali			1				
		Urologia oncologica, mini invasiva, robotica ed andrologica							
		DAI MI Andrologia, endocrinologia femminile e incongruenza di genere							



DIREZIONE SANITARIA	AREA IGIENE E ORGANIZZAZIONE OSPEDALIERA	CRAOT	1	1				1	
		IGIENE ED ORGANIZZAZIONE OSPEDALIERA	1	1				1	
		MEDICINA DEL LAVORO							
		MEDICINA LEGALE	1	1				1	
		PSICHIATRIA FORENSE E CRIMINOLOGIA CLINICA							
	TOSSICOLOGIA FORENSE								
	AREA MANAGEMENT ATTIVITA' SANITARIE	DIREZIONE OPERATIVA							
		GOVERNO DEI PERCORSI OUTPATIENT							
		MONITORAGGIO PERFORMANCE SANITARIE							
		AMBULATORIO MEDICINA LEGALE							
LABORATORIO TOSSICOLOGIA FORENSE									
PSICHIATRIA FORENSE E CRIMINOLOGIA CLINICA-2433									
CONTINGENTI MININI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO - DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI									
		FASCIA ORARIA MATTUTINA	FASCIA ORARIA POMERIDIANA	FASCIA ORARIA NOTTURNA	P.D. MATTINA	P.D. POMERIGGIO	P.D. NOTTE	NOTE	
DAI DEI SERVIZI	AREA DIAGNOSTICA DI LABORATORIO	DIAGNOSTICA GENETICA				1	1	1	
		ISTOLOGIA PATOLOGICA E DIAGNOSTICA MOLECOLARE	1	1				1	
		LABORATORIO BIOCHIMICA CLINICA E MOLECOLARE							
		LABORATORIO GENERALE	1	1	1				
		MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	1	1	1				
	SICUREZZA E QUALITA								
	AREA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	MEDICINA NUCLEARE							
DIREZIONE SANITARIA	AREA POLITICHE DEL FARMACO	FARMACEUTICA OSPEDALIERA E POLITICHE DEL FARMACO	2	1				1	
NOTE:									
Al verificarsi di condizioni di eccezionalità e urgenza, come ad esempio quella determinata dall’emergenza pandemica da Covid-19, per le necessarie modifiche organizzative specifiche relative all’istituzione di nuovi servizi e/o al potenziamento di quelli già in essere, i servizi classificati di “assistenza sanitaria d’urgenza” dovranno essere garantiti con i contingenti di personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero, secondo quanto disposto dagli accordi nazionali (art. 3 comma 3 degli accordi nazionali del 20, 25 e 26 settembre 2001).									



DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in relazione alla previsione di cui all'art. 8, comma 8, del presente CCIA, riguardante la tempistica del sistema di assegnazione e valutazione degli obiettivi/comportamenti, si danno reciprocamente atto dell'importanza di concludere la fase di assegnazione entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento e la fase di valutazione entro il primo semestre dell'anno successivo. Ciò al fine di rendere effettivamente utile ed incisivo il sistema, sia in termini di orientamento delle attività che in termini di feedback concomitanti e finali che devono essere necessariamente resi in tempi congrui rispetto alle azioni e ai comportamenti posti in essere. L'Azienda si impegna per quanto di propria competenza, fermo restando che alcune dinamiche sono sovra aziendali, a porre in essere ogni possibile azione tesa al rispetto delle auspicabili predette tempistiche.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, in relazione alle regolamentazioni applicative citate nel presente CCIA che riguardino misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, si danno atto che le stesse, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs 165/2001, saranno oggetto di informazione preventiva.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti danno atto che successivamente alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCIA in oggetto, avvenuta in data 22/06/2021, hanno riscontrato nel testo i seguenti errori materiali che provvederanno a rettificare con il primo CCIA utile:

Allegato F

- **“Art. 96 CCNL 19.12.2010-Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro”**
Sub-Fondo Dirigenza Professioni Sanitarie nel totale degli utilizzi delle risorse è stato erroneamente riportato il valore di € 1.300,00 relativo al costo del lavoro straordinario anziché il valore totale dato dalla somma delle voci Straordinario e Indennità condizioni di lavoro pari a € 1.954,49.
- **“Art. 95 CCNL 19.12.2010-Fondo per la retribuzione di risultato”**
Sub-Fondo Dirigenza Sanitaria è stato erroneamente riportato il valore di € 205.002,56 anziché € 245.340,77 per la retribuzione di risultato, ed erroneamente il valore di € 45.738,21 anziché € 5.400,00 per le sostituzioni.
Sub-Fondo Dirigenza Professioni Sanitarie è stato erroneamente riportato il valore di € 31.658,60 anziché € 10.479,61 per la retribuzione di risultato, ed erroneamente il valore di € 45.738,21 anziché € 3.600,00 per le sostituzioni.