

Modulo 1 –Scheda 1.1.

Data di sottoscrizione		29/11/2021 (sottoscrizione ipotesi)
Periodo temporale di vigenza		Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo - Presidente della delegazione dott. Dario Rosini Direttore Sanitario - Componente della delegazione dott.ssa Elvira Bianco Direttore UOC Amministrazione del personale - Componente della delegazione dott. Matteo Sammartino Direttore Dipartimento delle Professioni Infermieristiche e Ostetriche-Componente della delegazione dott.ssa Angela Brandi Direttore Dipartimento delle Professioni Tecnico Sanitarie-Componente della delegazione dott. Renzo Ricci Direttore UOC Direzione Operativa - Componente della delegazione dott.ssa Natalia Lombardi Direttore UOC Politiche del Personale e Relazioni Sindacali – Componente della delegazione dott. Gabriele Marconcini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU e Organizzazioni sindacali firmatarie di CCNL: FP CGIL; FIALS; CISL FP; UIL FPL; NURSIND; NURSING UP
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi (di seguito CCIA)
Rispetto dell' iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Così come previsto dall'art. 6 D.L. n. 80 del 09/06/2021 convertito con legge n. 113 del 06/08/2021 è stato adottato il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) triennio 2023/2025 con provvedimento del Direttore Generale n. 228 del 31/03/2023., con il quale si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO, quali: - il Piano dei fabbisogni e il Piano delle Azioni concrete di cui al D lgs 1 65/2001 e s.m.i. - il Piano della Performance di cui al D .lgs 150/2009 e s.m. - il Piano di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012 e s. m.i. - il Piano organizzativo del Lavoro Agile di cui alle Legge 124/2015 e s.m.i., - il Piano delle azioni positive di cui alla Legge n. 198/2006 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e, successivamente, di cui al d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" con la presenza nel sito istituzionale dell'Azienda di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", esempi di riferimento: 1. <i>nominativi e curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14 d.lgs 150/2009;</i> 2. <i>curricula dei dirigenti, redatti in conformità al vigente modello europeo;</i> 3. <i>retribuzioni dei dirigenti;</i> 4. <i>incarichi conferiti ecc...</i> La Relazione della Performance per l'anno 2022 è stata validata dall'OIV in data 30 giugno 2023 ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 per quanto attiene la Performance organizzativa dell'Azienda e delle Strutture Aziendali e la Performance individuale del personale del comparto.
Eventuali osservazioni: Hanno sottoscritto l'ipotesi di CCIA la RSU e tutte le OO.SS. firmatarie di CCNL tranne la O.S. Nursing Up.		

Modulo 2 - Relazione illustrativa del “Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2019-2021 del personale del comparto dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi”

Premesso che:

- il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal decreto legislativo n.150 del 27/10/2009 e da ultimo, dal decreto-legge n. 75 del 25.05.2017 interviene specificatamente in materia di contrattazione e nel sistema partecipativo sindacale;
- si è intervenuti sulle diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) previsti dal CCNL del 21/05/2018 e agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) previsti dal CCNL 02/11/2022;
- Con appositi atti formali sono stati determinati in via definitiva i fondi contrattuali:
 - per l'anno 2019 con provvedimento del Direttore Generale n. 407 del 6/08/2020;
 - per l'anno 2020 con provvedimento del Direttore Generale n. 319 dell'11/06/2021;
 - per l'anno 2021 con provvedimento del Direttore Generale n. 418 del 15/07/2022;
 - per l'anno 2022 con provvedimento del Direttore Generale n. 319 del 06/06/2023
- con Provvedimento del Direttore Generale n. 750 del 28/2022 in applicazione dell'art. 101 del CCNL Comparto 02.11.2022 sono stati rideterminati i fondi contrattuali ex- artt- 80 e 81 del previgente CCNL 21.5.2018 Comparto Sanità per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022;
- con Deliberazione del DG n. 344 del 09.06.2023 sono stati costituiti in via provvisoria i fondi contrattuali riferiti all' anno 2023 ai sensi degli artt. 102 e 103 CCNL 02.11.2022 area Comparto.

La consistenza dei fondi sopra richiamati è descritta nella Relazione Tecnico - Finanziaria.

- Si prevede di individuare ed utilizzare le risorse disponibili 2023 come definito in dettaglio nell'allegato di lettera E) del CCIA in esame; inoltre, per finalità espositive e di raccordo con il precedente CCIA, tenuto conto dell'aggiornamento degli incrementi contrattuali, della spesa e dei conseguenti residui, sono altresì riportati negli allegati di lettere A), B), C), D) rispettivamente i fondi delle annualità 2019, 2020, 2021 e 2022;
- L'accordo oggetto della presente relazione illustrativa intende aggiornare il CCIA del 27/03/2019 e sequenza contrattuale del CCIA del 13/07/2021 al fine di ottenere un unico testo di riferimento.

Ciò premesso, si rappresenta nel dettaglio quanto segue:

- 1.** Agli artt. 1 e 2 del CCIA in esame sono descritti il campo di applicazione, la durata, la decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

2. All'art. 3 si descrivono i richiami e le denominazioni dei fondi contrattuali previsti sia dal CCNL del 21/05/2018 che dal CCNL del 02/11/2022.
3. All'art. 4 del CCIA in esame si prevede di individuare ed impiegare le risorse disponibili per il 2023 utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 102 e 103 del CCNL 02/11/2022, rinviando all'allegato di lettere E) l'illustrazione dettagliata dell'utilizzazione delle risorse. Al medesimo articolo si evidenzia che per finalità espositive e di raccordo con il precedente CCIA, tenuto conto dell'aggiornamento degli incrementi contrattuali, della spesa e dei conseguenti residui, sono altresì riportati negli allegati di lettere A), B), C), D) rispettivamente l'utilizzo dei fondi contrattuali di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 21/05/2018 delle annualità 2019, 2020, 2021 e 2022
4. I criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) sono determinati all'art. 5 del CCIA in esame. In particolare:
 - art. 5, comma 1: garantisce le risorse per le finalizzazioni annuali relative al sistema degli incarichi e per il riconoscimento del differenziale economico storico. Le rimanenti risorse del fondo sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso;
 - art. 5, comma 2: destina le risorse che si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia in godimento dei differenziali economici storici al finanziamento delle progressioni.
 - art. 5, comma 5: le risorse residue accertate a fine anno dalle finalizzazioni del fondo dell'art. 102, comma 7, confluiscono nel Fondi art. 103 dello stesso anno con via prioritaria alla finalizzazione per i compensi del lavoro straordinario e all'indennità correlate alle condizioni di lavoro come previsto dall'art. 103, comma 10 del CCN 02/11/2022
5. i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 103 (premialità e condizioni di lavoro) sono sostanzialmente confermati, rispetto alla disciplina precedente, con riadattamento alle nuove previsioni di CCNL 02/11/2022 che hanno anche revisionato la distribuzione delle voci all'interno dei fondi contrattuali.
6. l'art. 7 del CCIA conferma sostanzialmente la disciplina precedente ma posticipa di ulteriori cinque mesi il riconoscimento degli ex acconti mensili ora denominati stati di avanzamento in considerazione del fatto che correleranno ancor più con le valutazioni intermedie. Il primo stato di avanzamento sarà infatti corrisposto trascorsi sei mesi. Il valore degli stati di avanzamento mensili è poi stato ulteriormente ridotto in correlazione ad un "prestito" temporaneo a favore dei DEP trattato all'art. 29, comma 1, del CCIA ma che a regime sposterà ulteriore quota parte del premio complessivo dal valore degli stati

di avanzamento intermedi al valore del saldo finale. Inoltre, sono stati integrati nuovi criteri per l'assegnazione del premio Careggi Super in caso di parità di punteggio.

7. L'art. 8 del CCIA conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
8. i criteri per l'attribuzione di trattamenti economici accessori previsti da specifiche norme di legge sono determinati agli articoli da 9 a 14 del CCIA in esame. In particolare:
 - gli artt. 9, 10, 11, 12 e 13 confermano sostanzialmente la disciplina precedente prevedendo che l'O.I.V. monitora l'andamento delle attività e dell'istituto, anche al fine di accertare la reale produzione di risparmi di gestione o ricavi ottenuti e l'entità degli stessi. Inoltre, viene trasformato il precedente coefficiente numerico nel corrispettivo valore economico al fine di rendere più chiaro e immediato il rapporto di incentivazione. All'art. 10 sono stati fatti inoltre gli opportuni raccordi con la nuova disciplina del D.Lgs. 36 del 2023. Agli artt. 10 e 11 è stata infine incrementata la franchigia di ore, da 10 a 20, non soggetta a compensazione con lo specifico premio riconosciuto.
 - l'art. 14 è confermato integralmente.
9. i criteri per la definizione delle procedure selettive per le progressioni economiche orizzontali del personale sono previsti all'art. 15 del CCIA in esame. In particolare la disposizione integra i criteri già definiti dalla contrattazione nazionale con precisazioni in merito alle percentuali di valutazione, al computo della permanenza minima nell'ambito dell'area di appartenenza o ex categoria e nel medesimo profilo ai fini del passaggio a quella superiore.
10. Gli artt. 16, 17, 18 e 19 sono confermati integralmente.
11. l'art. 20 è confermato integralmente inserendo anche i contratti di formazione a fianco di quelli in somministrazione.
12. l'art. 21 è confermato integralmente.
13. l'art. 22 conferma sostanzialmente la disciplina precedente non prevedendo ulteriori innalzamenti dei tempi di vestizione e svestizione e dei tempi per il passaggio di consegne come sarebbe stato reso possibile dal nuovo CCNL.
14. L'art. 23 è confermato integralmente.
15. l'art. 24 stabilisce che dal 01/01/2023 tenuto conto dell'incremento della quota minima dell'indennità fissa di pronta disponibilità stabilito dal CCNL 02/11/2022, ora ridefinita da

valore per turno a valore orario, di elevare il valore orario di indennità fissa di pronta disponibilità da euro 1,80 a euro 2,33 per una spesa stimata che passa da 995.000,00 di circa euro 1.045.000,00.

16. l'art. 25 prevede che dal 01/01/2023, l'indennità di lavoro notturno - fissata dall'articolo 106, comma 3, del CCNL 02/11/2022 nella misura unica uguale per tutti di euro 4,00 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo - è elevata a euro 4,46. Stabilisce inoltre che l'assetto organizzativo dei servizi di lavoro notturno deve rimanere entro i vincoli di spesa stimati per l'istituto in euro 3.100.000,00, di cui euro 2.780.000,00 per la corresponsione della misura oraria di euro 4,00 fissata dal CCNL 02/11/2022 e euro 320.000,00 per la corresponsione oraria della elevazione a euro 4,46 definita in contrattazione integrativa; in caso contrario il valore dell'indennità di lavoro notturno viene automaticamente riproporzionato al fine di mantenere la spesa annua entro il predetto limite.
17. l'art. 26 conferma la disciplina precedente adeguando la denominazione al la telelavoro domiciliare come da nuovo CCNL.
18. L'art. 26 bis stabilisce che, tenuto conto della consistenza dei fondi contrattuali, e delle particolarità di disagio presenti in Azienda non prevedono elevazioni dell'indennità ma prevedono ulteriori integrazioni dei servizi e dei destinatari come dettagliato in tabella allegato H) a decorrere dall'01/01/2024. Inoltre, è stabilito che la presente integrazione deve rimanere entro i vincoli di spesa stimati per l'istituto pari a euro 330.000,00; in caso contrario le parti si ritrovano annualmente nell'ambito della contrattazione per la stipula del CCIA individuazione e utilizzo risorse per revisionare l'istituto e mantenerlo compatibile con le disponibilità economiche.
19. L'art. 26 ter prevede che al personale con contratto di formazione e lavoro possano essere attribuiti compensi per particolari condizioni di lavoro al pari del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato in relazione alla organizzazione del lavoro e all'articolazione degli orari di lavoro nell'ambito dei quali prestano la propria attività lavorativa.
20. Gli artt. 27 e 28 sono integralmente confermati.
21. L'art. 28 bis individua i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili così come riportati dalla tabella allegato I) del presente CCIA.

22. L'art. 28 ter stabilisce le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro ponendo il benessere organizzativo al centro dei contesti organizzativi, sostenendo che il diritto alla salute alla sicurezza dei lavoratori ha natura prioritaria e prevenendo di porre particolare attenzione alla formazione e sensibilizzazione del personale. Infine si rimanda al confronto sulla materia "linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro" per stabilire ulteriori misure di prevenzione specifica.
23. l'art. 29, allo scopo di valorizzare la crescita professionale del personale e al contempo accompagnare gradualmente la rivisitazione del sistema dei premi della performance illustrata al punto 6 della presente relazione, prevede disposizioni transitorie in relazione ai DEP alle progressioni economiche orizzontali ed al relativo finanziamento, nonché rispetto a particolari casistiche in ordine al sistema dei premi della performance. In particolare, le parti, nell'ambito dello stesso Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 del CCNL, concordano di finalizzare in via transitoria, a far data dal 31/12/2023, euro 1.573.043,18 delle risorse correlate ai premi di cui all'art. 6, comma 1, del CCIA in esame. Dette risorse risultano pertanto utili per i DEP attuabili a far data dal 1/1/2024. La suddetta somma verrà reintegrata in modo automatico e progressivo nella finalizzazione correlata ai premi della performance a partire dall'anno 2026 attraverso le risorse che, di anno in anno, andranno a liberarsi all'interno della finalizzazione per i DEP in percentuale non inferiore all'80% delle risorse disponibili. Il reintegro dovrà avvenire comunque nel minor numero di anni possibile. In correlazione alla suddetta finalizzazione transitoria e al fine di garantirne la sostenibilità finanziaria, le parti concordano nel rimodulare gli stati di avanzamento mensili dei premi della performance attualmente in godimento secondo quanto indicato all'art. 7, comma 1, del CCIA in esame (vedi punto 6 della presente relazione), che indica quindi i valori stabili e standard dei medesimi acconti a far data dal 1/1/2023. In via transitoria, si prevedono valori particolari degli stati di avanzamento mensili dei premi della performance in sostituzione di quelli indicati all'art. 7, comma 1, per specifiche tipologie di personale anche in correlazione al conseguimento o meno di un DEP. Al comma 3 si prevede di lasciare in disponibilità della direzione aziendale la somma di euro 50.000,00 per premialità di particolari attività progettuali. Al comma 4 si rinvia al CCIA individuazione e utilizzo risorse 2024 la definizione di una premialità su progetto gestione assenze improvvise. Al comma 5 si utilizzano risorse residue per riconoscere una maggiorazione una tantum per il premio della performance 2022. Il comma 6 si utilizzano risorse residue per riconoscere una maggiorazione del premio della performance 2023 di cinque ulteriori mensilità da riconoscere contestualmente alla decorrenza del posticipo degli stati di avanzamento mensili anno 2024 con ciò agevolando la previsione del posticipo degli ex acconti mensili ora stati di avanzamento mensili.



24. l'art. 30, dispone nel dettaglio in ordine a sostituzioni, disapplicazioni e cessazione degli effetti di precedenti disposizioni contrattuali.

Il Direttore UOC Politiche del Personale e Relazioni Sindacali
dott. Gabriele Marconcini