

Relazione Illustrativa “Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del personale dell’Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi”

Modulo 1

Data di sottoscrizione	13/07/2022 (sottoscritta ipotesi); 05/09/2022 (sottoscritto definitivo)	
Periodo temporale di vigenza	2016, 2017 2018 (con finalizzazione risorse anche per gli anni 2019, 2020, 2021 e provvisorie 2022)	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Direttrice Amministrativa - Presidente della delegazione dott.ssa Maria Chiara Innocenti</p> <p>Direttore UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali – Componente della delegazione dott. Gabriele Marconcini</p> <p>Direttore UOC Amministrazione del personale - Componente della delegazione dott. Matteo Sammartino</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, UNSCP</p>	
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa dipendente di AOU Careggi	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 (con finalizzazione risorse anche per gli anni 2019, 2020, 2021 e provvisorie 2022) del Personale dell’area delle Funzioni Locali – III sezione Dirigenti Professionali, Tecnici e Amministrativi dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi (di seguito CCIA) in applicazione delle previsioni del CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020	
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell’Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	È stata acquisita in data 20/07/2022 la certificazione da parte del Collegio Sindacale (in allegato alla presente Relazione)

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Così come previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, sono stati adottati il Piano triennale della performance 2014 – 2016 con provv. Direttore Generale n. 141/2015 (oggetto di successivi aggiornamenti nel 2015 e nel 2016), il Piano triennale della performance 2017 -2019 con provv. Direttore Generale n. 256/2017 (oggetto di successivi aggiornamenti a gennaio 2018 e a gennaio 2019), il Piano triennale della performance 2020-2022, approvato con provv. Direttore Generale n. 81 del 31/01/2020 e il Piano triennale della performance 2021-2023, approvato con provv. Direttore Generale n. 76 del 01/02/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – che ha al proprio interno la sezione dedicata alla Performance, approvato con provv. Direttore Generale n. 388 del 01/07/2022</p>
	<p>Sono stati regolarmente adottati, come previsto dall'art. 1, comma 7 della legge 190/2012, i Piani triennali aziendali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: per gli anni 2016 – 2018 con provv. DG n. 65/2016, per gli anni 2017 – 2019 con provv. DG n. 213/2017, per gli anni 2019 – 2021 con provv. DG n. 77/2019, per gli anni 2020 – 2022 con provv. DG n. 80/2020, per gli anni 2021 – 2023 con provvedimento DG n. 200/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – che ha al proprio interno la sezione dedicata alla Prevenzione della corruzione e per la trasparenza, approvato con provv. Direttore Generale n. 388 del 01/07/2022</p>
	<p>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":</p> <p><i>esempi di riferimento:</i></p> <ol style="list-style-type: none">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>

		<p>L'OIV ha validato, Ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</p> <ul style="list-style-type: none">- in data 11 settembre 2017, la Relazione della Performance Organizzativa Aziendale per l'anno 2016, integrata successivamente con la Performance individuale, validata il 29 gennaio 2018;- in data 27 giugno 2018, la Relazione della Performance Organizzativa Aziendale per l'anno 2017, integrata successivamente con la Performance individuale del personale appartenente alle aree dirigenziali, validata in data 19 dicembre 2018;- in data 27 giugno 2019 la Relazione della Performance organizzativa Aziendale per l'anno 2018;- in data 29 gennaio 2021 La Relazione della Performance Aziendale e Individuale per l'anno 2019; <p>La relazione della Performance per l'anno 2020 è stata validata dall'OIV il 28 giugno 2021;</p> <p>La relazione della Performance per l'anno 2021 è stata validata dall'OIV il 29 giugno 2022.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Relazione illustrativa del “Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2016-2018 del personale dell’Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi”

Premesso che:

- il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 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 nell’ambito definito dal comma 2 e 3 bis dell’art. 40 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., e dell’art. 7 del CCNL del 17 dicembre 2020 e che, per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili per la contrattazione integrativa, tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei fondi contrattuali specifici, oltre ai fondi di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL sopra richiamato, si è fatto riferimento ai fondi disciplinati agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL del 06/05/2010;

- Con appositi atti formali - dettagliati al Modulo 1 della Relazione Tecnico – Finanziaria relativa al CCIA in esame - sono stati determinati in via definitiva i fondi contrattuali per il personale dell'Area delle Funzioni Locali – Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali dipendente di AOUC;
- Si prevede di individuare ed utilizzare le risorse disponibili per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 direttamente attraverso il presente CCIA, come dettagliato negli allegati di lettera D), E), F) e G). Congiuntamente, con il presente CCIA si procede a rideterminare l'individuazione e l'utilizzo delle risorse per gli anni 2016, 2017 e 2018 come illustrato negli allegati di lettera A), B) e C).

Ciò premesso, si rappresenta nel dettaglio quanto segue:

- a) Agli artt. 1 e 2 del CCIA in esame sono descritti il campo di applicazione, i destinatari, la durata e la decorrenza dello stesso.
- b) All'art. 3 del CCIA in esame vengono richiamati i fondi contrattuali all'origine delle risorse utilizzate nel CCIA stesso e la loro specifica denominazione, come disciplinati dagli artt. 90 e 91 del CCNL del 17 dicembre 2020 e dagli artt. 8, 9, 10 del corrispondente CCNL del 06/05/2010.
- c) L'art. 4 specifica l'individuazione e l'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali di cui sopra, con i relativi anni di riferimento e il rimando alla stipula di specifica sessione di CCIA annuale o pluriennale per "Individuazione ed utilizzo risorse" relative al periodo economico di attinenza.
- d) I criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 90 del CCNL 17/12/2020 - *Fondo retribuzione di posizione* - sono determinati all'art. 5 del CCIA in esame.

In particolare:

- **comma 1:** vincola le risorse già destinate per il pagamento delle indennità di struttura complessa, di specificità medica, e di specifici trattamenti e assegni personali;
 - **comma 2:** *destina le risorse di cui all'art. 90 del CCNL non diversamente vincolate, al finanziamento della retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile;*
 - **comma 3:** richiama i criteri di ripartizione di importi che incrementano o alimentano il fondo, tra le destinazioni sopra richiamate;
 - **comma 4:** indica il criterio per l'utilizzo delle somme residue delle precedenti finalizzazioni che vanno a confluire sul fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art. 91 CCNL).
- e) I criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17/12/2020 - *Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori*- sono determinati all'art. 6 del CCIA in esame.
- In particolare:
- **comma 1:** stabilisce la riduzione stabile, nella misura del 30%, del fondo per la retribuzione di risultato per incrementare in misura corrispondente il fondo per la retribuzione di posizione;
 - **comma 2:** stabilisce che le risorse del fondo di risultato, ridotte come da comma 1, siano destinate al finanziamento dei premi correlati alle performance e ne dettaglia la distribuzione percentuale;
 - **comma 3:** destina parte delle risorse del fondo di cui all'articolo in esame alle misure di welfare integrativo previste dall'art. 32 del CCNL;
 - **comma 4:** destina risorse per integrazioni della retribuzione di risultato e remunerazione dell'attività didattica;

- **comma 5:** esplicita i criteri generali di ripartizione di importi che incrementano o alimentano il fondo;
 - **comma 6** indirizza eventuali risorse aggiuntive all'utilizzo per i premi correlati alle performance e ne dettaglia le ripartizioni percentuali.
 - **comma 7:** esplicita i criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997, per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale;
 - **comma 8:** enuncia i criteri per la ripartizione delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;
 - **comma 9:** esplicita i 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 da assegnare al fondo art. 91 con destinazione integrale ai premi della performance;
 - **comma 10:** fissa i criteri per l'utilizzo di somme residue, da gestire secondo le indicazioni di cui all'art. 91, comma 9, del CCNL.
- f)** I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono stabiliti all'art. 7:
- Al **comma 1** si illustrano gli obiettivi del sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale, correlandoli al disposto di cui all'art. 62, comma 1 e comma 2, del CCNL del 05/12/1996; al **comma 2** si delineano gli strumenti operativi per l'attuazione e l'operatività del Sistema di premialità.
- Al **comma 3** si pongono le basi di detto sistema di premialità, a partire dalle caratteristiche del Premio Careggi Base, del quale sono quantificati i coefficienti di attribuzione, dettagliati nella tabella inserita all'interno del comma stesso, e viene correlata l'entità monetaria del premio alla disponibilità effettiva del fondo.
- Al **comma 4** si dettagliano le maggiorazioni del Premio previste, riepilogandone i coefficienti nella tabella interna al comma stesso e correlando le maggiorazioni ai risultati del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi pur specificando, al **comma 5**, che dette maggiorazioni debbano essere necessariamente collegate all'effettiva disponibilità del fondo di risultato e al mantenimento dell'equilibrio della finalizzazione delle risorse.
- Il **comma 6** evidenzia gli effetti sull'attribuzione della premialità, di un non sufficiente conseguimento degli obiettivi e il **comma 7** definisce la procedura di assegnazione degli obiettivi specificando il peso attribuito agli obiettivi di performance organizzativa (60%) e a quelli individuali (40%). Al **comma 8** infine vengono dettati gli indirizzi generali in ordine alla tempistica del processo di assegnazione, valutazione degli obiettivi e pagamento del saldo dei Premi spettanti.
- g)** L'art. 8 del CCIA in esame tratta i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato nei casi di affidamento di un incarico di sostituzione, ad interim o di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dettagliando al **comma 1** le diverse fattispecie.
- h)** L'art. 9 del CCIA espone le particolari casistiche relative all'attribuzione dei premi correlati alla performance (Presenza e obiettivi) dettagliando, al **comma 1**, i requisiti minimi di partecipazione al sistema di premialità e affrontando ai **commi 2 e 3** specifiche condizioni contrattuali del personale dirigente di cui trattasi (rapporto di lavoro a tempo determinato e rapporto di lavoro a impegno ridotto).

Al **comma 4** viene trattato il caso della rimodulazione del premio in ragione delle assenze effettuate, a partire dalla considerazione che a determinare l'importo del premio concorra, oltre al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche l'effettiva presenza in servizio (in virtù di quanto indicato dall'art. 29 del CCNL di riferimento). Viene valutato di elevare la franchigia prevista dal CCNL – tetto massimo di giorni di malattia oltre il quale è prevista la riduzione del premio – a 40 giorni di assenza, dal computo dei quali restano in ogni caso escluse le causali relative a ferie, riposi/recuperi, infortuni sul lavoro, congedi obbligatori di maternità e paternità, formazione. Al **comma 5** è trattata la casistica relativa alla accertata carenza del requisito della effettiva presenza in servizio – prestazione lavorativa resa durante l'anno di riferimento inferiore a 30 giorni – che comporta la dichiarazione di “non valutabilità” per il dirigente e il conseguente non riconoscimento del Premio.

- i) Con l'art. 10 del CCIA in esame si tratta il tema della remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: al **comma 1** si illustrano la normativa e la disciplina di riferimento, ai **commi 2 e 3** si definisce la disponibilità delle risorse e il personale interessato dall'attribuzione delle remunerazioni. Al **comma 4** si specifica il caso particolare delle prestazioni rese a soggetti terzi e la definizione dello standard specifico di incentivazione connessa, mentre al **comma 5** si evidenzia la necessità di redigere un apposito progetto relativo all'attività incentivata.
- j) L'art. 11 del CCIA in esame tratta l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati enumerando al **comma 1** le fonti normativo contrattuali di riferimento e specificando al **comma 2** la determinazione e la disponibilità delle risorse ad incremento del fondo di cui all'art. 91 del CCNL. Al **comma 3** e al **comma 4** sono indicati i destinatari e i criteri generali cui si informa il riconoscimento dei compensi professionali di cui all'articolo in esame, mentre il **comma 5 e il comma 6** riferiscono della compensazione operata tra i compensi professionali riconosciuti e il premio della performance individuale e della conseguente disponibilità sul fondo di cui all'art. 91 del CCNL degli importi della performance esito dell'operazione di compensazione.
- k) All'art. 12 si definiscono i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari enunciando al **comma 1** la normativa di riferimento, al **comma 2** la disponibilità di risorse e specificando al **comma 3** il personale dirigente interessato e la relativa ripartizione dei proventi derivati. Il **comma 4** indica la figura incaricata della definizione del programma, il comma 5 i criteri valutativi per il riconoscimento dei proventi di cui sopra, il **comma 6** destina alla disponibilità del fondo di cui all'art. 91 del CCNL di riferimento (fondo performance) le somme non utilizzate
- l) L'art. 13 del CCIA in esame tratta l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, dettagliando al **comma 1** la normativa di riferimento e la disciplina operativa relativa all'attivazione di specifici progetti utilizzando appositi finanziamenti erogati e vincolando, al **comma 2**, la disponibilità delle risorse per la retribuzione di risultato del personale dirigente partecipante al progetto (**comma 3**) alla verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti nello specifico progetto finanziato. Al **comma 4** viene quindi definito lo standard di incentivazione correlandolo a quanto disposto al **comma 5** relativamente alla Definizione del progetto.

- m) L'art. 14 tratta i diritti derivanti da invenzioni industriali e i relativi criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività per invenzioni in assenza (**comma 1**) o invece in presenza (**comma 2**) di introiti o risparmi specifici.
- n) L'Art. 15 -Remunerazione pronta disponibilità - conferma l'integrazione della retribuzione di risultato prevista per i servizi di pronta disponibilità.
- o) L'Art. 16 tratta dei Criteri e delle risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica sulla retribuzione di posizione, determinandone al comma 1 le casistiche e i correlati differenziali di salvaguardia nei casi di revoca, a seguito di riorganizzazioni interne all'Azienda, di incarichi in corso e conseguente conferimento di incarichi retribuiti in modo differente dai precedenti.
- p) L'Art. 17 individua le posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero richiamando, al **comma 1**, le disposizioni normativo-contrattuali di riferimento e rinviando, al **comma 2**, all'allegato H) del CCIA in esame per l'individuazione dettagliata delle posizioni dirigenziali esonerate, a garanzia della continuità assistenziale. Il **comma 3** stabilisce il coordinamento della definizione delle posizioni esonerate, di cui all'allegato H) sopra citato, con apposito regolamento di servizio sullo sciopero adottato dall'Azienda.
- q) L'art. 18 richiama le innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi che, per i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità, potranno essere oggetto di specifica sessione di contrattazione integrativa.
- r) L'art. 19 enuncia i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo che vedranno 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.
- s) Art. 20 Disposizioni transitorie:
il **comma 1** conferma temporaneamente le percentuali di riconoscimento del premio della performance fino all'anno 2021;
il **comma 2** prevede una premialità aggiuntiva regionale per l'emergenza COVID-19 ai sensi delle disposizioni regionali che hanno previsto l'utilizzo di finanziamenti nazionali e lo stanziamento di ulteriori risorse per il riconoscimento di una premialità aggiuntiva al personale operante nei servizi maggiormente esposti e coinvolti dall'emergenza sanitaria Covid-19, secondo le linee di indirizzo dettate negli atti sopra richiamati. Le premialità aggiuntive sono state corrisposte nei limiti delle risorse effettivamente finanziate e nelle misure indicate all'allegato E) del CCIA in esame;
- t) L'art. 21 contiene le disposizioni finali riguardo sostituzioni, disapplicazioni e cessazione effetti di precedenti disposizioni contrattuali, in coerenza con la redazione del CCIA in esame secondo la formula del testo unico.

Il Direttore UOC Politiche e Formazione del personale e Relazioni sindacali
dott. Gabriele Marconcini
(Firmato)