



**Modulo 1 – Scheda 1.1.**

<b>Data di sottoscrizione</b>	24/07/2024 (sottoscrizione ipotesi)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi "individuazione e utilizzo risorse con determinazione delle stesse anni 2023-2024"
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo - Presidente della delegazione dott. Dario Rosini Direttore Sanitario - Componente della delegazione dott.ssa Elvira Bianco 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 Politiche del Personale e Relazioni Sindacali – Componente della delegazione dott. Gabriele Marconcini Direttore f.f. UOC Amministrazione del personale Direttore f.f. UOC Amministrazione del personale - Componente della delegazione dott. Dario Rosini Direttore UOC Clinica delle organizzazioni - Componente della delegazione Dott.ssa Laura Belloni Direttore f.f. UOC Amministrazione del personale Direttore f.f. UOC Amministrazione del personale - Componente della delegazione dott. Dario Rosini Direttore UOC Direzione Operativa - Componente della delegazione dott.ssa Natalia Lombardi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU e Organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie di CCNL: FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; FIALS; NURSIND; NURSING UP
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del comparto dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi "individuazione e utilizzo risorse con determinazione delle stesse anni 2023-2024"

<b>Rispetto dell' iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>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 2024/2026 con provvedimento del Direttore Generale n. 59 del 31/01/2024, con il quale si individuano gli adempimenti assorbiti dal PIAO, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il Piano dei fabbisogni e il Piano delle Azioni concrete di cui al D.Lgs 165/2001 e s.m.i.</li> <li>- il Piano della Performance di cui al D. Lgs 150/2009 e s.m.i.</li> <li>- il Piano di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012 e s.m.i.</li> <li>- il Piano organizzativo del Lavoro Agile di cui alle Legge 124/2015 e s.m.i.,</li> <li>- il Piano delle azioni positive di cui alla Legge n. 198/2006.</li> </ul> <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", <i>esempi di riferimento:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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></li> <li>2. <i>curricula dei dirigenti, redatti in conformità al vigente modello europeo;</i></li> <li>3. <i>retribuzioni dei dirigenti;</i></li> <li>4. <i>incarichi conferiti ecc...</i></li> </ol>

		<p>La Relazione della Performance per l'anno 2023 è stata validata dall'OIV in data 02 luglio 2024 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.</p> <p>Per l'anno 2024 la Relazione della Performance verrà redatta e validata dall'OIV nel corso del 2025.</p>
Eventuali osservazioni:		

## **Modulo 2 - Relazione illustrativa del “Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del comparto dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi “individuazione e utilizzo risorse con determinazione delle stesse anni 2023-2024””**

Premesso che:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal D. Lgs. 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. 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 i fondi contrattuali:
- - per l'anno 2023 e 2024 con deliberazione del Direttore Generale n. 431 del 13/06/2024 “Fondi della contrattazione integrativa del comparto ex. artt. 102 e 103 CCNL 02.11.2022, determinazione definitiva anno 2023 e provvisoria anno 2024”;
- Con deliberazione del Direttore Generale n. 499 del 05/07/2024 “definizione risorse per la corresponsione dei compensi professionali per spese legali incassate e compensate nell'anno 2023 spettanti al personale togato dell'UOC Affari Legali” è stato rideterminato il fondo contrattuale art. 103 CCNL 02/11/2022 Comparto Sanità per l'anno 2024. La consistenza dei fondi sopra richiamati è descritta nella Relazione Tecnico - Finanziaria.
- Si prevede di individuare ed utilizzare le risorse disponibili 2023 e 2024 come definito in dettaglio nell'allegato di lettera A) e B) del CCIA in esame;

- Per tutto quanto non trattato nel CCIA in esame resta fermo quanto disposto dal CCIA di triennio del 15/12/2023.

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 del CCIA in esame si prevede di individuare ed impiegare le risorse disponibili per il 2023 e 2024 utilizzando le risorse dei fondi contrattuali di cui agli articoli 102 e 103 del CCNL 02/11/2022.
3. L'articolo 4 del CCIA di cui alla presente relazione si occupa di elencare le Disposizioni Finali. In particolare, al **comma 1** viene prevista la possibilità di determinare o rideterminare a consuntivo eventuali ulteriori risorse specificatamente destinate al finanziamento dei fondi e al **comma 2** si dispongono le opportune verifiche a consuntivo per valutare l'entità degli eventuali risparmi da poter utilizzare sul fondo art. 103 del CCNL 02/11/2022. Il **comma 3**, modifica parzialmente i contingenti minimi essenziali di cui all'allegato I del CCIA del 15/12/2023 come definito in dettaglio nell'allegato di lettera C). Il **comma 4** individua le risorse da utilizzare per l'erogazione del saldo del premio della performance 2023 oltre che del premio Careggi Super e si condivide di rivalutare in un secondo momento le modalità di utilizzo di ulteriori residui disponibili per premi della performance. Il **comma 5** individua le risorse da finalizzare per l'anno 2024. per proseguire nei percorsi di valorizzazione del personale tramite attribuzione di ulteriori DEP con decorrenza 01/01/2024.

Il Direttore UOC Politiche e formazione del Personale e Relazioni

Sindacali

dott. Gabriele Marconcini