



Modulo 1 – Scheda 1.1.

Data di sottoscrizione	24/07/2024 (sottoscrizione ipotesi);
Periodo temporale di vigenza	2019, 2020 2021 (con finalizzazione risorse per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 provvisorie 2024)
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Sanitario - Presidente della delegazione dott.ssa Elvira Bianco Direttore Amministrativo - Componente della delegazione dott. Dario Rosini Direttore UOC Politiche e formazione del Personale e Relazioni Sindacali – Componente della delegazione dott. Gabriele Marconcini 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 Resp. Sanitario Dip. Neuromuscoloscheletrico e organi di senso - Componente della delegazione dott.ssa Vega Ceccherini Direttore UOC Igiene e Organizzazione Ospedaliera – Componente della delegazione dott. Fabrizio Niccolini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: ANAAO ASSOMED, CIMO, AAROI EMAC, FASSID, FP CGIL, FVM (non accreditati dirigenti sindacali in azienda), UIL FPL, FEDERAZ. CISL MEDICI, FESMED.
Soggetti destinatari	Personale dell'Area Sanità: Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>		<p>Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 (con finalizzazione risorse per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 provvisorie 2024) dei dirigenti dell'Area Sanità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi (di seguito CCIA) in applicazione delle previsioni del CCNL sottoscritto il 23 gennaio 2024</p>
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<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"> - il Piano dei fabbisogni e il Piano delle Azioni concrete di cui al D.Lgs 165/2001 e s.m.i. - il Piano della Performance di cui al D. Lgs 150/2009 e s.m.i. - 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.

		<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"><i>1. nominativi e curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14d.lgs 150/2009;</i><i>2. curricula dei dirigenti, redatti in conformità al vigente modello europeo;</i><i>3. retribuzioni dei dirigenti;</i><i>4. 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 29/01/2021, la Relazione della Performance Organizzativa Aziendale e individuale per l'anno 2019;-in data 29/06/2021, la Relazione della Performance Organizzativa Aziendale per l'anno 2020 e in data 03/12/2021 la Relazione della Performance individuale per l'anno 2020;-in data 29/06/2022, la Relazione della Performance Organizzativa Aziendale per l'anno 2021 e in data 07/11/2022 per la Relazione della Performance individuale per l'anno 2021;- in data 30/06/2023 La Relazione della Performance Organizzativa e Aziendale e Individuale per l'anno 2022;- in data 28/06/2024 la Relazione della Performance organizzativa Aziendale e individuale per l'anno 2023.- Per l'anno 2024 la Relazione della Performance verrà redatta e validata dall'OIV nel corso del 2025.
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Relazione illustrativa del “Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 (con finalizzazione risorse per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 provvisorie 2024) del Personale dell’Area Sanità dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi (di seguito CCIA) in applicazione delle previsioni del CCNL sottoscritto il 23 gennaio 2024”2”

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 3bis dell’art. 40 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., e dell’art. 9 del CCNL del 23/01/2024 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. 94, 95 e 96 del CCNL del 19/12/2019 integrati dagli artt. 72, 73 e 74 del CCNL del 23/01/2024; per l’anno 2019, si è fatto altresì riferimento ai fondi disciplinati agli artt. 9, 10 e 11 del CCNL del 06/05/2010 per la Dirigenza medica e veterinaria, e ai fondi richiamati dagli artt. 8, 9, 10 del medesimo CCNL del 06/05/2010 per la Dirigenza Sanitaria;
- 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 le Aree della dirigenza Medica, della Dirigenza Sanitaria, delle professioni sanitarie e per l’Area Sanità;
- Si prevede di individuare ed utilizzare le risorse disponibili per gli anni 2022, 2023 e 2024 come definito in dettaglio negli allegati di lettere D), E), F) del CCIA in esame prevedendo, inoltre, la rideterminazione dell’individuazione e utilizzo delle risorse relative agli anni 2019, 2020, 2021 come illustrato negli allegati di lettere A1), A2), A3), B), 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, tempi e procedure 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. 94, 95 e 96 del CCNL 19/12/2019 come integrati dagli artt. 72, 73 e 74 del CCNL del 23/01/2024.

- c) L'art. 4 specifica l'individuazione e l'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali di cui sopra, con riferimento agli anni e al ruolo professionale di inquadramento del personale Dirigente, rinviando l'illustrazione dettagliata dell'utilizzazione delle risorse per gli anni 2022, 2023 e 2024 agli allegati di lettere D), E), F) del CCIA e per la rideterminazione delle risorse degli anni 2019, 2020, 2021 agli allegati di lettere A1), A2), A3), B), C).
- d) I criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 94 del CCNL 19/12/2019 - *Fondo per la retribuzione degli incarichi* - 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. 94 del CCNL 19/12/2019 così come integrate dall'art. 72 del CCNL del 23/01/2024, non diversamente vincolate, al finanziamento della retribuzione 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 richiamate nei commi 1 e 2 dell'articolo in esame;
- **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 (art. 95 CCNL del 19/12/2019).

- e) I criteri di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 95 del CCNL 19/12/2019 - *Fondo per la retribuzione di risultato* - sono determinati all'art. 6 del CCIA in esame.

In particolare:

- **comma 1:** conferma la riduzione stabile, nella misura del 30%, del fondo per la retribuzione di risultato per incrementare il fondo per la retribuzione degli incarichi;
- **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 all'indennità di sostituzione (art. 22 CCNL del 19/12/2019) fino all'anno 2024, le risorse non impegnate per le finalità di cui sopra e prevede altresì la possibilità di destinarle al welfare integrativo;
- **comma 4:** richiama i criteri di ripartizione di importi che incrementano o alimentano il fondo, tra le finalizzazioni sopra richiamate;
- **comma 5:** destina eventuali risorse aggiuntive ai premi correlati alle performance specificandone la ripartizione percentuale;
- **comma 6:** illustra le modalità di finanziamento delle misure di welfare aziendale secondo la disciplina di cui all'art. 80 bis del CCNL del 19/12/2019 poi sostituito dall'art. 57 del CCNL del 23/01/2024 rinviando all'art. 21 del CCIA in esame i dettagli circa l'attivazione di una piattaforma di welfare integrativo;

- **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, disponendo che tali risorse siano gestite secondo le disposizioni di cui allo specifico articolo 10 del presente CCIA;
 - **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 specificando che le stesse siano assegnate, nel rispetto dei vincoli, al fondo art. 95 del CCNL del 19/12/2019 con destinazione integrale ai premi della performance secondo la ripartizione di cui al comma 2;
 - **comma 10:** fissa i criteri per l'utilizzo di somme residue, da gestire secondo le indicazioni di cui all'art. 95, comma 8, del CCNL del 19/12/2019 e dell'art. 74, comma 5, del CCNL del 23/01/2024.
- f) I criteri di ripartizione delle risorse del Fondo di cui all'art. 96 del CCNL 19/12/2019 - *Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro* - sono illustrati nell'art. 7 del CCIA in esame.
- In particolare:
- **comma 1:** specifica la destinazione delle risorse per le indennità correlate alle condizioni di lavoro in base a quanto stabilito dall'art. 96, comma 5, lettere a) e per l'anno 2022 con l'integrazione di cui all'art. 79 del CCNL del 23/01/2024; dall'art. 96, comma 5, lettere b) e dall'art. 50, comma 7 e 8 del CCNL del 19/12/2019, poi art. 45, commi 7, 8 e 9, del CCNL del 23/01/2024.
 - **comma 2:** fissa i criteri di ripartizione di importi che incrementano o alimentano il fondo in coerenza con quanto stabilito dall'art. 96, comma 4, lettera b) e comma 5, lettera c) del CCNL 19/12/2019.
- g) L'art. 8 "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" del CCIA conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
- h) L'art. 9 "particolari casistiche relative all'attribuzione dei premi correlati alla performance" del CCIA conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
- i) L'art. 10 "remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997" del CCIA conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
- j) L'art. 11 "attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva" del CCIA conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
- k) L'art. 12 "diritti derivanti da invenzioni industriali - criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività" conferma sostanzialmente la disciplina precedente.

- l) L'art. 13 “Criteri generali per la disciplina e l’organizzazione dell’attività libero professionale intramuraria” conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
- m) L'art. 14 “Criteri generali per l’attribuzione dei proventi dell’attività libero professionale intramuraria ai dirigenti interessati” conferma parzialmente la disciplina precedente ad eccezione della parte finale del comma 3, lettera d) che viene eliminata e del comma 2 che viene riscritto individuando le discipline inibite o con limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria e determinando una quota da attribuire ai sensi dell’art. 9, comma 5, lett. d) e dell’art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/03/2000 al fondo di perequazione stabilendo altresì un compenso perequativo massimo.
- n) L'art. 15 “indennità di pronta disponibilità-eventuale elevazione” conferma sostanzialmente la disciplina precedente ed aggiunge un nuovo comma (il n. 5) che stabilisce di non elevare l’indennità in esame né di procedere ad ulteriori integrazioni dei servizi o destinatari. Infine, viene precisato che l’indennità viene remunerata a quota oraria anziché a turno come da CCNL del 23/01/2024.
- o) L'art. 16 “indennità di lavoro notturno - eventuale elevazione” conferma sostanzialmente la disciplina precedente ed aggiunge un nuovo comma (il n. 4) che stabilisce di non elevare l’indennità in esame né di procedere ad ulteriori integrazioni dei servizi o destinatari.
- p) L'art. 16 bis “valore orario attività didattica - eventuale elevazione” stabilisce di non elevare il valore orario dell’attività didattica.
- q) L'art. 16 ter “indennità di pronto soccorso - eventuale elevazione” stabilisce di non elevare l’indennità in esame.
- r) L'art. 17 “orario di lavoro – criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e uscita” conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
- s) L'art. 18 “rapporti a impegno ridotto - eventuale elevazione” conferma sostanzialmente la disciplina precedente
- t) L'art. 19 “individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili” conferma sostanzialmente la disciplina precedente ad eccezione del comma 3 che sostituisce l’allegato G del CCIA del 08/07/2021 relativo ai contingenti minimi essenziali con il nuovo allegato G del CCIA in esame.
- u) L'art. 20 “innovazioni inerenti all’organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità” conferma sostanzialmente la disciplina precedente.
- v) L'art. 21 “welfare integrativo – criteri generali per l’attivazione dei piani” conferma sostanzialmente la disciplina precedente.



- w) L'art. 22 “congedi per la formazione – criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale stabilita” conferma integralmente la disciplina precedente.
- x) L'art. 22-bis “numero degli RLS – eventuale integrazione” che prevede l'integrazione dei componenti.
- y) L'art. 23 “Disposizioni transitorie” conferma integralmente la disciplina precedente.
- z) L'art. 24 “Disposizioni finali” 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 e conferma le dichiarazioni congiunte n. 1 e 2 del CCIA del 08/07/2021.

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