

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Data di sottoscrizione	27/02/2025 (sottoscrizione ipotesi);
Periodo temporale di vigenza	Il presente CCIA concerne l'anno 2025, e provvede a determinare risorse e utilizzi dello stesso con le risorse derivanti dal CCNL 23/01/2024 oltre che a rideterminare le risorse anni 2022, 2023 e 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 UOC Gestione del personale - Componente della delegazione dott. Tito Berti Direttore UOC Clinica delle organizzazioni - Componente della delegazione dott.ssa Laura Belloni Resp. Sanitario Dip. Muscoloscheletrico e Riabilitativo e Neuroscienze 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; RSA ANAAO ASSOMED, RSA CIMO, RSA AAROI EMAC.
Soggetti destinatari	Personale dell'Area Sanità: Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>		<p>Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale Area Sanità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi "Individuazione ed utilizzo risorse anno 2025 con determinazione delle stesse e rideterminazione anni 2022, 2023 e 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 2025/2027 con provvedimento del Direttore Generale n. 78 del 31/01/2025, 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 "<i>Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni</i>" 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 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.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Relazione illustrativa dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale dell'Area Sanità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi "Individuazione ed utilizzo risorse anno 2025 con determinazione delle stesse e rideterminazione anni 2022, 2023 e 2024"

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;
- Con appositi atti formali - dettagliati al Modulo 1 della Relazione Tecnico – Finanziaria relativa al CCIA in esame - sono stati determinati i fondi contrattuali per la Dirigenza Area Sanità;
- Si prevede di individuare ed utilizzare le risorse disponibili per l'anno 2025 come definito in dettaglio nell'allegato di lettera D) del CCIA in esame prevedendo, inoltre, la rideterminazione dell'individuazione e utilizzo delle risorse relative agli anni 2022, 2023, 2024 come illustrato negli allegati di lettere A), 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, 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 in esame contiene le disposizioni finali riguardo:
 - la determinazione a consuntivo di risorse destinate da norme specifiche;
 - verifiche consuntive di fine anno per eventuali risparmi accertati di cui all'artt. 94, 95 e 96 del CCNL al fine di un loro utilizzo sul fondo art. 95;
 - L'utilizzo risorse per revisione graduazione incarichi (Delibera GRT 959 del 05/08/2024 avente ad oggetto "Linee generali di indirizzo alle Aziende ed Enti del SSR ai sensi dell'art. 7 del CCNL Area Sanità 2019-2021"): sono state finanziate le risorse di cui all'art. 1 comma 435 bis, della Legge n. 205/2017 per € 136.880,80 a valere sul fondo per la



retribuzione degli incarichi; con tali risorse oltre a residui che possono definirsi “strutturali” possono essere impiegati ulteriori € 250.000,00 per rivalutare la graduazione degli incarichi, con decorrenza 01.01.2024.

- Perequazione anno 2025: sono confermati anche per l'anno 2025 la quota prevista (1,22%), il compenso perequativo (massimo di € 2.400,00) e le ore dedicate (num. 30 ore). Le parti, in attesa di una compiuta definizione delle discipline del profilo di Dirigente biologo individuano anche il dirigente biologo stesso tra i possibili destinatari del compenso perequativo.
- Modifica parziale contingenti minimi essenziali di cui all'Allegato G del CCIA 12.09.2024.
- coordinamento delle disposizioni contrattuali per il mantenimento di un testo unico di CCIA.

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