

Modulo 1 – Scheda 1.1. Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale Area Sanità dell'azienda Ospedaliero Universitaria Careggi di “Integrazione CCIA individuazione ed utilizzo risorse anno 2025 con rideterminazione delle stesse e anno 2024”.

Data di sottoscrizione	18/11/2025 (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 anno 2024.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Direttore Sanitario f.f - Presidente della delegazione dott. Fabrizio Niccolini</p> <p>Direttore Amministrativo - Componente della delegazione dott. Dario Rosini</p> <p>Direttore UOC Politiche e formazione del Personale e Relazioni Sindacali – Componente della delegazione dott. Gabriele Marconcini</p> <p>Direttore UOC Gestione del personale - Componente della delegazione dott. Tito Berti</p> <p>Direttore UOC Clinica delle organizzazioni - Componente della delegazione dott.ssa Laura Belloni</p> <p>Resp. Sanitario Dip. Muscoloscheletrico e Riabilitativo e Neuroscienze e Organi di Senso - Componente della delegazione dott.ssa Vega Ceccherini</p> <p>Direttore UOC Igiene e Organizzazione Ospedaliera – Componente della delegazione dott. Fabrizio Niccolini</p> <p>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.</p>

Soggetti destinatari		Personale dell'Area Sanità: Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale Area Sanità dell'azienda Ospedaliero Universitaria Careggi di "Integrazione CCIA individuazione ed utilizzo risorse anno 2025 con rideterminazione delle stesse e anno 2024".
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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	<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">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 14d.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 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. <p>La Relazione della Performance per l'anno 2024 è stata validata dall'OIV in data 20 giugno 2025 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. Per la Performance individuale è stata conclusa la procedura per la prima volta in modalità informatizzata. l'OIV ha validato il processo in data 07/11/2025.</p> <p>Per l'anno 2025 la Relazione della Performance verrà redatta e validata dall'OIV nel corso del 2026.</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 - Relazione illustrativa dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale Area Sanità dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi di "Integrazione CCIA individuazione ed utilizzo risorse anno 2025 con rideterminazione delle stesse e anno 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 B) del CCIA in esame prevedendo, inoltre, la rideterminazione dell'individuazione e utilizzo delle risorse relative all'anno 2024 come illustrato nell' allegato di lettere A).

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 (allegati A) e B)) 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;
 - **Revisione graduazione incarichi:** si specifica che la clausola relativa all'utilizzo di risorse per la revisione della graduazione degli incarichi, contenuta nel comma 3 dell'Art. 4 "Disposizioni Finali" del CCIA del 01/04/2025, è costituita da tale testo per un mero refuso non coordinato.

- **Utilizzo Risorse aggiuntive a seguito di Delibera GRT n. 827 del 23/06/2025:** In recepimento della Delibera GRT n. 827 del 23/06/2025, il Fondo art. 95 (riferito all'anno 2024) viene incrementato delle risorse riferite all'1% del monte salari del fondo anno 2018 per € 381.645,56. Per quanto concerne gli incrementi ex Decreto-legge 35/2019 (Decreto Calabria), essi ammontano complessivamente a € 1.255.704,84 e vengono ripartiti nei fondi provvisori riferiti all'anno 2025:

Fondo Art. 94: € 960.256,51.

Fondo Art. 95: € 117.958,02.

Fondo Art. 96: € 177.490,31. Le parti prendono atto che le significative somme residue nel fondo Art. 94, sebbene eccedenti il 4% (c.d. "condizionalità 2025"), rimangono impegnate per la copertura delle strutture attualmente vacanti.

- **Utilizzo risorse a seguito di Delibera GRT n. 993 del 21/07/2025 (Indennità di pronto soccorso):** A seguito della Delibera GRT n. 993 del 21/07/2025, verranno liquidati i turni effettuati dal personale interessato nel periodo 01/01/2022-31/12/2023. Gli importi lordi busta paga per turno di 12 ore sono: € 22,51 (periodo 01/01/2022-31/05/2023) e € 52,51 (periodo 01/06/2023-31/12/2023). Per tali liquidazioni, il Fondo Art. 96 (fondo condizioni di lavoro) è alimentato per € 201.902,00 (anno 2022) e € 370.672,64 (anno 2023).

- **Welfare Integrativo - Conferme e integrazioni:** è confermato l'Art. 21 "welfare integrativo - criteri generali per l'attivazione dei piani" di cui al Testo Unico di CCIA del 12/09/2024. Viene aggiunto un comma 2 che prevede la destinazione, dal Fondo Art. 95, di € 48.802,95 per il triennio 2025-2027 per l'attivazione di una piattaforma di lingua. Tale contribuzione si aggiunge a quella dell'altra area contrattuale ed è finalizzata a percorsi formativi strutturati che, per le loro caratteristiche, possono rientrare nell'ambito di applicazione dell'Art. 51 del TUIR. Il servizio è destinato alla fruizione nel tempo libero del personale.

- **Premialità su programmi e progetti aziendali - Conferme e integrazioni:** è confermato l'Art. 6, "Criteri di ripartizione delle risorse del fondo art. 95 per la retribuzione di risultato". Viene introdotta la possibilità che, per particolari programmi e progetti di interesse della Direzione aziendale, € 30.000,00 possano essere utilizzati annualmente dalla Direzione stessa per la premialità di specifiche attività progettuali. Sarà data informazione alle rappresentanze sindacali dell'eventuale strutturazione di tali programmi.

- **Art. 10 bis - Incentivi per funzioni tecniche:** Viene inserito un nuovo art. 10 bis che disciplina gli Incentivi per funzioni tecniche. La disciplina si fonda sulla deroga al regime di onnicomprensività, in particolare per il PNRR (2023-2026) in base al D.L. n.



13/2023, che ha esteso l'incentivo per funzioni tecniche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei progetti PNRR e "a regime" in base al D. Lgs. n. 36/2023 (Nuovo Codice Contratti Pubblici) e successive modifiche (D. Lgs n. 209/2024 e D.L. n. 73/2025), che hanno introdotto la possibilità di erogare gli incentivi al personale dirigenziale per lo svolgimento delle funzioni tassativamente indicate nell'Allegato I.10 del Codice. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento la percentuale effettiva di incentivazione. Le risorse così determinate, detratte le somme per prestazioni esterne, confluiscono nel Fondo art. 74 del CCNL del 23/01/2024 e sono disponibili a conclusione dei previsti adempimenti. Viene stabilita una valorizzazione oraria di € 64,00 per compensare un numero di ore considerate dedicate a tali attività.

- 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)