

Modulo 1 – Scheda 1.1. “Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del personale dell’Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi”.

Data di sottoscrizione	19/11/2025 (sottoscrizione ipotesi);
Periodo temporale di vigenza	Il presente CCIA concerne il triennio 2019-2021 del personale dell’Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo - Presidente della delegazione dott. Dario Rosini Direttore Sanitario f.f. - Componente della delegazione dott. Fabrizio Niccolini 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 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FEDIRETS, CISL (non accreditati dirigenti sindacali in azienda), FP CGIL, UIL FPL, UNSCP (non accreditati dirigenti sindacali in azienda),
Soggetti destinatari	Personale dell’Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali Personale della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa dipendente di AOU Careggi. RSA non formalmente costituite in Azienda.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del personale dell’Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, dell’Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi.

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>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Relazione illustrativa dell'“Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del personale dell'Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, 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 3bis dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., e dell'art. 7 del CCNL del 16/07/2024 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, si è fatto riferimento agli articoli 90 e 91 del CCNL 17/12/2020 per gli anni 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 così come rivalutati dall'art. 52, commi 1 e 2 del CCNL 16/07/2024;
- 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 2023, 2024 e 2025 come definito in dettaglio negli allegati di lettere C), D), E) del CCIA in esame prevedendo, inoltre, la rideterminazione dell'individuazione e utilizzo delle risorse degli anni 2021 e 2022, con gli allegati di lettera A) e B).

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 (articoli 90 e 91 del CCNL 17/12/2020, così come rivalutati dall'art. 52, commi 1 e 2 del CCNL 16/07/2024);
- c) L'**art. 4** in esame contiene le disposizioni **di carattere generale** che individuano i principi, le finalità e gli obiettivi per l'utilizzo delle risorse contrattuali stanziare per il triennio 2019-2021. L'art. 4 specifica l'individuazione e l'utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali di cui sopra (allegati da A) a E)

- d) 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.
- e) **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).
- f) **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:** conferma la riduzione stabile, già operata con il precedente CCIA 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:** conferma 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.
- g) L'Art. 7 disciplina i **Criteri per la determinazione e l'attribuzione dei premi correlati alla performance**, confermando il contenuto dell'art. 7 del previgente CCIA del 05/09/2022.
- h) L'Art. 8 disciplina i **Criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nei casi di affidamento di un incarico di sostituzione, ad interim, di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e di responsabile della transizione digitale** confermando il contenuto dell'art. 8 del previgente CCIA del 05/09/2022, salvo aggiungere una lettera d) che tratta l'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di incarico di responsabile della transizione digitale.
- i) L'art. 9 regola le **Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance**, confermando il contenuto dell'art. 9 del previgente CCIA del 05/09/2022.
- j) L'art. 10 sulla **Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997**, conferma il contenuto dell'art. 10 del previgente CCIA del 05/09/2022.
- k) L'art. 10 bis **Incentivi per funzioni tecniche** recepisce le disposizioni normative a seguito dell'entrata in vigore del cd. nuovo Codice dei Contratti pubblici, D. Lgs. n. 36 del 31/03/2023 e delle modifiche introdotte prima dal "Correttivo al Codice Appalti" (art. 16 D. Lgs n. 209 del 31/12/2024), poi dal Decreto Infrastrutture (art. 2 decreto-legge n. 73 del 21/05/2025) circa la possibilità di erogare gli incentivi per funzioni tecniche anche al personale dirigenziale in via generale e non solo per le attività svolte su progetti PNRR.
- l) L'art. 11 sui **Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati**, conferma il contenuto dell'art. 11 del previgente CCIA del 05/09/2022, coordinandolo con i richiami al nuovo CCNL del 16/07/2024 Area Funzioni Locali e al Regolamento Aziendale.

- m) **L'art. 12 sui Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari**, conferma il contenuto dell'art. 12 del previgente CCIA del 05/09/2022;
- n) **L'art. 13 sull'Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**, conferma il contenuto dell'art. 13 del previgente CCIA del 05/09/2022;
- o) **L'art. 14 Diritti derivanti da invenzioni industriali – criteri per la corresponsione di speciali compensi di produttività**, conferma il contenuto dell'art. 13 del previgente CCIA del 05/09/2022;
- p) Con **l'art. 15 Remunerazione pronta disponibilità – conferma**, viene confermata l'integrazione della retribuzione di risultato prevista per i servizi di pronta disponibilità nella misura fissata dall'art. 53, comma 6, del CCNL stesso in € 20,66 per ogni turno di 12 ore effettuato. In caso di chiamata l'attività prestata da diritto ad una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato pari a € 70,00 per interventi di durata inferiore a tre ore e pari ad € 140,00 per interventi di durata superiore a tre ore.
- q) Con **l'art. 16 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica sulla retribuzione di posizione – determinazione della percentuale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL del 17/12/2020** si conferma il contenuto dell'art. 16 del previgente CCIA del 05/09/2022, coordinandolo con i richiami al nuovo CCNL del 16/07/2024 Area Funzioni Locali;
- r) Con **l'art.17 Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate da ciascuna giornata di sciopero** si conferma il contenuto dell'art. 17 del previgente CCIA del 05/09/2022, coordinandolo con i richiami al nuovo CCNL del 16/07/2024 Area Funzioni Locali, e rimandando contestualmente all'allegato F per l'aggiornamento dei CME.
- s) Con **l'art. 18 Innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi - riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità** si conferma il contenuto dell'art. 18 del previgente CCIA del 05/09/2022, coordinandolo con i richiami al nuovo CCNL del 16/07/2024 Area Funzioni Locali;
- t) Con **l'art. 19 Welfare integrativo - criteri generali per la definizione dei piani** si conferma il contenuto dell'art. 19 del previgente CCIA del 05/09/2022, coordinandolo con i richiami al nuovo CCNL del 16/07/2024 Area Funzioni Locali; viene inoltre concordato di destinare € 1.197,05 ai sensi dell'art. 26 comma 1 lett. f), e comma 2, del CCNL 16.07.2024, per l'attivazione di una piattaforma di lingua che eroghi percorsi formativi strutturati, con contenuti didattico-organizzativo qualificati, rientranti nei servizi di educazione o istruzione, preferibilmente orientati al rilascio di certificazioni linguistiche ufficiali. Tale contribuzione si aggiunge a quella dell'altra area contrattuale (Dirigenza Area

Sanità pari a € 48.802,95). Il servizio è destinato alla fruizione nel tempo libero del personale.

- u) Con **Art. 19 bis. Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro** si riconosce il ruolo delle linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in quanto oltre a contemplare il completo adempimento degli obblighi di legge devono concretamente agire sugli ulteriori ambiti descritti nei commi successivi, al fine di contribuire a migliorare il livello di salute, sicurezza e benessere di ciascun professionista e operatore aziendale. L'articolo è analogo a quanto già previsto nei CCIA del personale del Comparto e dell'Area della Dirigenza Sanità.
- v) Le restanti disposizioni del CCIA in esame (**Artt. 20-21**) definiscono la disciplina transitoria e finale. In particolare, si delineano gli effetti dell'accordo, la clausola di rinvio dinamico alle norme contrattuali nazionali e legislative e le specifiche in materia di monitoraggio e verifica sull'utilizzo delle risorse, al fine di garantire il rispetto dei vincoli di bilancio e la corretta applicazione delle norme. Viene integrato un ulteriore comma circa **l'Utilizzo risorse aggiuntive ai sensi della DGRT 827 del 23.06.2025.**

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