



**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".

<b>Data di sottoscrizione</b>	19/11/2025 (sottoscrizione ipotesi);
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	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
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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),
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Area delle Funzioni Locali - III sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali Personale della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa dipendente di AOUCareggi. RSA non formalmente costituite in Azienda.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	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.



<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>
	<p><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> <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"><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":</p> <p><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 14d.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>L'OIV ha validato, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- in data 30/06/2023 La Relazione della Performance Organizzativa e Aziendale e Individuale per l'anno 2022;</li><li>- in data 28/06/2024 la Relazione della Performance organizzativa Aziendale e individuale per l'anno 2023.</li></ul> <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><b>Eventuali osservazioni</b></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 stanziate 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)