



SOCIETÀ DELLA SALUTE
delle zone Amiata Grossetana,
Colline Metallifere e Grossetana

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DI PARTE NORMATIVA
E DI PARTE ECONOMICA 2020**

preintesa siglata in data 21/12/2020

parere favorevole del Collegio dei Revisori con verbale n. 21 del 21/12/2020

delibera GE di autorizzazione definitiva alla sottoscrizione n. 17 del 21/12/2020

L'anno duemilaventi, il giorno 30 del mese di dicembre, alle ore 08:30, presso la sede della Società della Salute COeSO, si sono incontrate:

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, come di seguito specificato:

delegazione pubblica

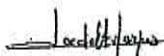
Presidente Fabrizio Boldrini

Membri Marta Battistoni - Elisabetta Mori

delegazione sindacale

CGIL Salvatore Gallotta

UIL Sergio Sacchetti



RSU

Le parti,

premesso che:

- a) in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Sanità;
- b) il Consorzio ha provveduto alla costituzione dei fondi decentrati, ai sensi del suddetto CCNL, con determinazione del Direttore n. 1040 del 21/12/2020;
- c) il fondo acquisirà la sua consistenza a regime quando la dotazione organica dell'Ente sarà completamente coperta, mentre per l'anno 2020 è parametrato al personale presente nel medesimo anno;
- d) in data 21 dicembre 2020 è stata siglata la preintesa per la stipulazione definitiva del presente contratto, sulla quale sono intervenuti il parere favorevole del Collegio dei Revisori e l'autorizzazione della Giunta Esecutiva del Consorzio alla sottoscrizione definitiva;

tanto premesso e considerato,

convengono e stipulano quanto segue.



Indice

Parte I Regolazione normativa

Titolo I Principi e disposizioni generali

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Principi e finalità
- Art. 3 Decorrenza e durata
- Art. 4 Monitoraggio sull'applicazione del contratto

Titolo II Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

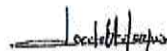
- Art. 5 Fondo delle risorse decentrate
- Art. 6 Destinazione e utilizzo del fondo
- Art. 7 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
- Art. 8 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 9 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

Titolo III Sistema integrato di valutazione del personale

- Art. 10 Ambiti, elementi e criteri di valutazione
- Art. 11 Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

Titolo IV Progressione economica nella categoria (fasce)

- Art. 12 Principi e finanziamento
- Art. 13 Modalità e criteri di attuazione delle selezioni



Titolo V Valorizzazione del merito e della produttività

- Art. 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
- Art. 15 Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro
- Art. 16 Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi
- Art. 17 Indennità

Titolo VI Disposizioni transitorie e finali

- Art. 18 Disapplicazioni
- Art. 19 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi
- Art. 20 Clausola programmatica
- Art. 21 Clausola di salvaguardia

Parte II Regolazione economica transitoria per l'anno 2020

- Art. 22 Trattamenti accessori per l'anno 2020 e residui 2019
- Art. 23 Clausola programmatica di parte economica

- All. A Assenze incidenti sul premio per la *performance* individuale
- All. B Disciplina della progressione economica nelle categorie
- All. C Sistema di distribuzione del *budget* per i premi di *performance*



Luca...

Parte I

Regolazione normativa

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dal Consorzio.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante riduzione dei relativi trattamenti retributivi in proporzione alla percentuale dell'orario di lavoro dovuto, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di ciascun Ente.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
5. Al personale in distacco sindacale, le discipline sono applicate secondo le norme di legge e di CCNL.



Art. 2

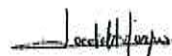
Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione e la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi dal 1° gennaio 2021, fatte salve le clausole recate dalla parte transitoria per l'anno 2020.
2. Gli effetti normativi di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla



rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

4. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.



The page contains several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing as stylized initials or full names, representing the various parties to the agreement.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5

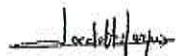
Fondo delle risorse decentrate

1. Il Consorzio stanziava annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale.
2. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego avviene in sede di contrattazione integrativa. A tal fine, sono convocate apposite sessioni di confronto, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio.
2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.



4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi stabili già concordati o previsti dal CCNL.


6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art. 7

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a



garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 6.

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge - e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL - a sostegno di particolari linee di intervento e attività.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne - in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili - le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico.
3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo


Carlo Cottarelli

comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

4. Ai fini di quanto previsto nei commi 1 e 2, i criteri per la maturazione del diritto alla corresponsione dei premi per la *performance* e per la relativa quantificazione individuale sono definiti ai sensi dell'allegato A.

5. In ordine ai progetti selettivi di miglioramento degli uffici e dei servizi, il Responsabile di riferimento valuta il personale coinvolto e il contributo effettivamente assicurato, anche ai fini della corresponsione dei premi, tenendo motivatamente conto dei criteri generali di cui ai commi 1 e 2.

Titolo III


Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.



Art. 11

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.
2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.
3. Le parti, ai sensi dell'art. 82 del CCNL del 21 maggio 2018, stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale nella misura del 10% dell'organico in servizio nel giorno 31 dicembre dell'annualità di riferimento, arrotondato all'unità inferiore. La quantificazione del *bonus*, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente. Si applica quanto previsto, in materia, nell'allegato C.

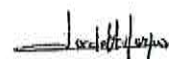
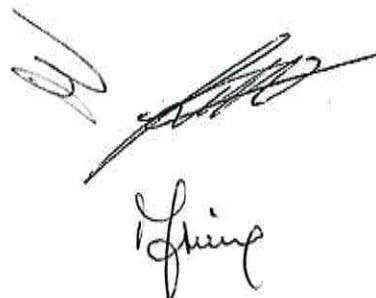
Titolo IV

Progressione economica nella categoria (fasce)

Art. 12

Principi e finanziamento

1. La progressione economica (fasce) nella categoria può essere effettuata, a valere sull'apposito fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le esigenze di copertura delle politiche premiali riferite alla *performance* annuale.



2. L'attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 interviene, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione delle risorse decentrate disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

Art. 13

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 12 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata non superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
2. Le selezioni vengono effettuate ai sensi di quanto recato nella disciplina allegata al presente contratto sotto la lettera B.

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, è annualmente destinata una quota delle risorse decentrate in misura adeguata al perseguimento delle finalità di cui al comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. Ai sensi dell'articolo 16, una quota delle risorse di cui all'articolo 6, comma 6, può essere destinata all'erogazione di premi e incentivi di carattere selettivo riservati a quantità limitate di strutture e/o dipendenti, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'P. J.', then a signature that looks like 'W.', a signature that looks like 'F. R.', a signature that looks like 'L. M.', and finally a signature that looks like 'L. M.' with the text 'Digitata qui il' written below it.

settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.

3. Una quota delle risorse di cui all'articolo 6, comma 6, deve comunque essere destinata al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, a premiare i costanti apporti di tutto il personale dell'Ente, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli *standard* dei servizi.

4. I criteri di quantificazione dei *budget* e di graduazione dei premi di cui al comma 3, che tengono conto delle diverse categorie di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi, della valutazione individuale e della presenza in servizio, sono concordati nell'Allegato C, nel quale sono anche rappresentate le modalità di quantificazione ed erogazione del premio aggiuntivo di cui all'articolo 11, comma 3.

Art. 15


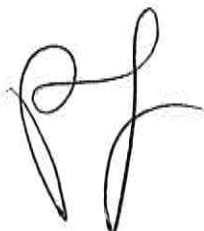
Pianificazione di struttura

e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

1. Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del ciclo della *performance*.

2. I singoli Responsabili, sulla scorta della suddetta regolamentazione, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione.

3. Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale del interessato.



Art. 16

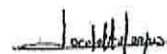
Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, possono essere individuati i progetti strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale, ai sensi dell'articolo 14, comma 2.
2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di *performance* e di risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali *step* intermedi di monitoraggio e verifica. Il *budget* di ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.
3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto. I Responsabili stessi informano preventivamente il personale del settore/servizio interessato sulla struttura del progetto e sulle risorse umane coinvolte.
4. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

Art. 17

Indennità

1. Le indennità previste dal CCNL, a dinamica salariale predefinita, trovano automatico riconoscimento retributivo per tutti i dipendenti in possesso dell'inquadramento e svolgenti le attività cui tali indennità sono riferite.



Titolo VI

Disposizioni transitorie e finali

Art. 18

Disapplicazioni

1. Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Art. 19

Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

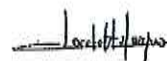
1. In caso di adozione di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione, alle rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento di un esame sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.

2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le politiche di gestione retributiva del personale.

Art. 20

Clausola programmatica

1. Le parti concordano di procedere al confronto e alla negoziazione sugli istituti di natura giuridica non regolati dal presente contratto. In merito, la parte sindacale fornirà le proprie proposte e richieste alla parte datoriale.



Art. 21

Clausola di salvaguardia

1. Le parti, in ragione della prima applicazione del presente contratto, convengono di incontrarsi entro 30 giorni dalla richiesta di una di esse, da inoltrare nei primi sei mesi di applicazione del presente contratto, per verificare l'impatto dello stesso sull'organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro. Ove si evidenzino necessità di apportare correttivi di riequilibrio, viene attivato il tavolo di confronto e negoziazione a ciò finalizzato.

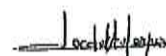
Parte II

Regolazione economica transitoria per l'anno 2020

Art. 22

Trattamenti accessori per l'anno 2020 e residui 2019

1. Le parti, nel darsi reciprocamente atto dell'esigenza di procedere alla piena applicazione della Parte I del presente contratto con decorrenza dall'anno 2021, concordano di applicare la stessa, già a valere sull'anno 2020, esclusivamente con riferimento agli artt. 1, 9, 11, 12, 13 e 17.
2. Con decorrenza 1° gennaio 2020, è riconosciuta la progressione economica orizzontale (di fascia) al 50% del personale avente diritto a partecipare alla selezione ai sensi degli articoli 12 e 13 e della disciplina allegata sotto la lettera B.
3. Ai responsabili di specifici progetti previsti nella pianificazione operativa 2020 del Consorzio, oltre al premio di *performance* di cui al comma 4, sono riconosciuti premi speciali di risultato, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi e nel limite complessivo, per il complesso dei destinatari, di € 25.000,00.
4. Ai premi di *performance* sono destinati, nell'anno 2020, i residui del fondo non già destinati ad altre finalità, tra cui la remunerazione degli incarichi di coordinamento (posizioni organizzative in atto).



5. La consistenza dei fondi 2020, nei termini previsti nelle premesse al presente contratto, è stata come di seguito determinata:

Fondi decentrati anno 2020

			Organico 2020
A	Fondo art. 80 "condizioni di lavoro e incarichi"	€ 163.742,40	48
B	Fondo art. 81 "premierità e fasce"	€ 193.007,04	
totale		€ 356.749,44	

6. Le parti concordano sulla seguente distribuzione:

A	spesa IOP	€ 35.089,99
	straordinario	€ 0,00
	incarichi organizzativi	€ 36.000,00
	incarichi professionali	€ 25.000,00
PO attuali		€ 25.000,00
totale spesa su fondo A		€ 96.089,99
residuo su fondo A		€ 67.652,41
spendibile		fondo B € 193.007,04
		residui fondo A € 67.652,41
		€ 260.659,45
B	spesa attuale fasce	€ 26.312,13
	nove fasce	€ 12.000,00
	progetti speciali	€ 25.000,00
	produttività	€ 197.347,32
stima		€ 12.000,00
totale		€ 356.749,44

7. Le parti concordano altresì che siano distribuiti i residui delle risorse decentrate dell'anno 2019 ai dipendenti in servizio in tale anno, già consuntivati nel bilancio del medesimo esercizio. Tali residui vengono destinati al pagamento delle indennità professionali fisse, quali previste dal CCNL Sanità come voci di salario accessorio a

dinamica predefinita, eventualmente ancora da liquidare, e - per il residuo - al pagamento dei premi di *performance*.

Art. 23

Clausola programmatica di parte economica

1. Le parti concordano sin da ora che il fondo premialità e incarichi troverà adeguato impiego anche per la remunerazione degli incarichi funzionali (organizzativi e/o professionali) che saranno conferiti nel 2021 a copertura dell'assetto organizzativo delle funzioni a regime, previa adozione da parte dell'Ente dei criteri di attribuzione da definire nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

UILFpl Toscana Sud Est
Sergio Sacchetti



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



SOCIETÀ DELLA SALUTE
delle zone Amiata Grossetana,
Colline Metallifere e Grossetana

Allegato A
al contratto collettivo integrativo del 30/12/2020
(art. 9, comma 4)

Assenze incidenti sul premio
per la performance individuale

Ferma restando la valutazione di merito delle prestazioni, il premio è quantificato in proporzione ai giorni di effettiva presenza, rispetto a quelli lavorativi convenzionalmente dovuti ai sensi del CCNL, come di seguito specificato:

- lavoratori in servizio 5 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 260 giorni;
- lavoratori in servizio 6 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

Sono equiparate alla presenza in servizio le seguenti assenze:

- permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 e per terapie salvavita;
- ferie e festività soppresse;
- recuperi di lavoro straordinario e riposi compensativi;
- astensione obbligatoria per maternità;
- infortunio sul lavoro.

Il dipendente può essere valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del premio di cui trattasi, in proporzione alla presenza in servizio, quando abbia reso effettiva attività lavorativa:

- per almeno 60 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni alla settimana;
- per almeno 72 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni alla settimana.

La quantificazione del premio è inoltre parametrata, ferma restando la valutazione meritocratica della prestazione individuale:

- alla percentuale di part-time;
- ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

Sergio Sacchetti
UILFpi Toscana Sud-Est



[Handwritten signatures and initials]



SOCIETÀ DELLA SALUTE
delle zone Amiata Grossetana,
Colline Metallifere e Grossetana

Allegato B
al contratto collettivo integrativo del 30/12/2020
(articolo 13, comma 2)

Disciplina della progressione economica nelle categorie

Indice

- Art. 1 Disposizioni generali
- Art. 2 Requisiti di accesso alla procedura e modalità di valutazione
- Art. 3 Finanziamento delle progressioni
- Art. 4 Incidenza della valutazione e dell'esperienza acquisita
- Art. 5 Formulazione delle graduatorie e decorrenza dei benefici economici

[Handwritten signatures and initials]

Art. 1

Disposizioni generali

1. Le procedure di progressione economica (fasce) nelle categorie avvengono nel rispetto delle norme recate dal CCNL Sanità e secondo le disposizioni attuative di cui alla presente disciplina.
2. Per quanto non previsto dalla presente disciplina, è fatto rimando alle disposizioni contrattuali nazionali.

Art. 2

Requisiti di accesso alla procedura e modalità di valutazione

1. Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti contestualmente in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato alla data di decorrenza del beneficio economico nella medesima categoria di attuale appartenenza;
- b) vantare una permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- c) avere ricevuto la valutazione annuale della *performance* individuale nei tre anni antecedenti a quello da cui decorre la progressione, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 3;
- d) non avere riportato, alla data di decorrenza del beneficio, sanzioni disciplinari superiori alla multa, i cui effetti non siano ancora estinti per legge e CCNL.

2. Ai fini del possesso del requisito di cui alla lettera a) del comma 1, si computano anche:

- a) i periodi di servizio compiuti a tempo determinato, ove gli stessi abbiano costituito il presupposto per l'intervenuta stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e siano stati svolti nella categoria di attuale appartenenza;
- b) i periodi di servizio svolti in costanza di contratto a termine di formazione e lavoro, ove l'attuale inquadramento consegua alla conversione dei medesimi contratti a termine;
- c) i periodi di servizio del personale dipendente dal Consorzio, svolti o in fase di svolgimento in regime di comando, distacco o altra disciplina presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.; a tal fine, vengono acquisite le informazioni e le valutazioni operate dall'ente di assegnazione temporanea; in caso di temporanea assegnazione del dipendente a tempo parziale presso altro ente, vengono acquisite le informazioni e le valutazioni di cui al precedente periodo e viene attribuito al dipendente stesso un unico punteggio formato dalla media di entrambe le valutazioni; le due valutazioni sono previamente ponderate in relazione alle percentuali di tempo-lavoro svolte nei due enti;

L. Scodolati

- d) i periodi di lavoro del personale acquisito mediante passaggio diretto (mobilità volontaria o trasferimento per passaggio di funzioni e servizi) da altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., sono validi ai fini della partecipazione alle selezioni per le progressioni orizzontali; a tal fine, vengono acquisite le informazioni e le valutazioni richieste secondo la presente disciplina;
- e) nei casi di cui alle precedenti lettere c) e d), ove non sia possibile acquisire la valutazione da altra pubblica amministrazione in ragione della esiguità del periodo o della quota di lavoro svolto nell'anno presso la stessa, si utilizzano esclusivamente le valutazioni del Consorzio.

Art. 3

Finanziamento delle progressioni

1. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficia delle progressioni economiche orizzontali (fasce) sono posti interamente a carico del "fondo premialità e fasce".
2. Gli oneri di cui al comma 1 comprendono anche la quota della tredicesima mensilità.
3. In relazione alla consistenza delle risorse disponibili, vengono perseguite politiche di sviluppo delle fasce che assicurino margini di utilizzo del fondo di cui al comma 1 adeguati a sostenere la premialità della *performance* annuale, organizzativa e individuale.

Art. 4

Incidenza della valutazione e dell'esperienza acquisita

1. Le nuove fasce sono attribuite per effetto delle risultanze della valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che ne determina l'attivazione, con le integrazioni del punteggio di cui al comma 4.
2. La valutazione di cui al comma 1 corrisponde alla media aritmetica delle valutazioni conseguite da ciascun dipendente nel triennio di riferimento.
3. Nel caso in cui, nell'ambito del triennio di cui al comma 1, il dipendente non abbia potuto, per qualsiasi motivo, conseguire la valutazione della *performance* individuale di una annualità, la media di cui al comma 2 viene effettuata sulle annualità del triennio in cui ricorre la valutazione.
4. Ai fini della formulazione delle graduatorie finali, al punteggio calcolato ai sensi dei commi da 1 a 3 è sommato un ulteriore punteggio a titolo di esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (di seguito: esperienza acquisita), determinato secondo le seguenti disposizioni:
 - a) i periodi computabili a tale titolo sono rappresentati dagli anni di servizio, svolti nella posizione economica di attuale appartenenza, antecedenti all'anno di decorrenza dell'istituto, svolti con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi del comma 3, lettere a) e b), dell'articolo 2;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a signature that appears to be 'F.B.', another signature, and a signature that looks like 'G. Sciolto'. There is also a small, illegible signature on the far right.

- b) si considerano gli anni in cui il dipendente abbia conseguito la valutazione, a prescindere dal fatto che gli stessi siano stati completamente lavorati;
- c) tenuto conto del fatto che la progressione economica orizzontale non ha ancora trovato applicazione presso il Consorzio e allo scopo di non disperdere il patrimonio di esperienza acquisita dal personale dipendente, il punteggio dell'esperienza stessa, da applicare nei primi tre anni, anche discontinui, di attuazione dell'istituto è determinato in un punteggio annuale, da moltiplicare per gli anni di esperienza vantati ai sensi delle lettere a) e b), da attribuire ai dipendenti che ottengano un punteggio ai sensi dei commi da 1 a 3 non inferiore alla media dei punteggi conseguiti, nella medesima selezione, da tutti i dipendenti alla stessa ammessi; a tali fini, sono computabili gli ultimi 5 anni antecedenti a quello di decorrenza della progressione economica;
- d) la scala dei punteggi annuali di cui alla lettera c) è come di seguito determinata:

anni di esperienza acquisita	punteggio aggiuntivo
5 o più di 5	1
4	0,8
3	0,6
2	0,4
1	0,2

- e) a regime, con decorrenza dal quarto anno di applicazione dell'istituto, sono azzerati i periodi di cui alle lettere c) e d) e si applica il seguente sistema di riconoscimento dell'esperienza acquisita:

e1) ai dipendenti collocati in graduatoria che non conseguano la progressione ma che ottengano un punteggio ai sensi dei commi da 1 a 3 non inferiore alla media dei punteggi conseguiti, nella medesima selezione, da tutti i dipendenti alla stessa ammessi, è attribuito un punteggio di esperienza acquisita, come di seguito determinato, che si aggiunge alla valutazione delle annualità seguenti ai fini delle successive selezioni:

primo anno di mancata progressione	0,3
secondo anno di mancata progressione	0,6
terzo anno di mancata progressione e seguenti	1

e2) i punteggi di cui alla lettera e1) si azzerano per ciascun dipendente al momento del conseguimento della prima progressione successiva alla loro attribuzione e vengono nuovamente attribuiti, con le medesime regole e consistenze, nel periodo successivo al momento stesso;

e3) i punteggi di cui alle lettere e1) ed e2) sono attribuiti nelle sole annualità in cui sono attivate nuove fasce.

Art. 5

Formulazione delle graduatorie e decorrenza dei benefici economici

1. La data di decorrenza della progressione economica orizzontale coincide col 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo medesimo.
2. L'esito di ciascuna procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stilata la relativa graduatoria. In caso di parità di punteggio in graduatoria, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, la progressione è assegnata al dipendente più anziano di età.

[Handwritten signature]



UILFpi Toscana Sud Est *[Handwritten signature]*
Sergio Sacchetti

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato C

al contratto collettivo integrativo del 30/12/2020, art. 11, comma 3, e art. 14, comma 4

Sistema di distribuzione del budget per i premi di performance



SOS GROSSETO

SOCIETÀ DELLA SALUTE
delle zone Amiata Grossetana,
Colline Metallifere e Grossetana

A	B	C
budget da distribuire al netto del bonus	media bonus 30%	
€ 50.000,00	€ 2.500,00	€ 750,00

	A	B	C	D	E	F = DxE	G	H	I = F/G*H	L = N*I	O	Q = L+O
nomnativo	categoria	coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale	coefficiente ponderato su C	valutazione	valutazione ponderata su E	giorni annui dovuti	giorni lavorati ai sensi dall'Allegato A	valutazione ponderata su H	premio	bonus = X% dei valutati (almeno 2)	totale premio
dipendente 1	Ds	1,17	100,00%	1,17	9,25	10,82	312	250	8,67	€ 2.765,59	0,00	2.765,59 €
dipendente 2	Ds	1,17	100,00%	1,17	8,50	9,95	312	210	6,69	€ 2.134,74	0,00	2.134,74 €
dipendente 3	Ds	1,17	100,00%	1,17	9,75	11,41	260	260	11,41	€ 3.638,03	0,00	3.638,03 €
dipendente 4	D	1,09	100,00%	1,09	9,00	9,81	260	260	9,81	€ 3.128,56	0,00	3.128,56 €
dipendente 5	D	1,09	83,33%	0,91	8,75	7,95	312	280	7,13	€ 2.274,65	0,00	2.274,65 €
dipendente 6	D	1,09	100,00%	1,09	7,75	8,45	312	312	8,45	€ 2.694,04	0,00	2.694,04 €
dipendente 7	C	1,00	100,00%	1,00	10,00	10,00	312	312	10,00	€ 3.189,15	750,00	3.939,15 €
dipendente 8	C	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	260	260	9,75	€ 3.109,42	0,00	3.109,42 €
dipendente 9	C	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	312	312	8,75	€ 2.790,51	0,00	2.790,51 €
dipendente 10	C	1,00	50,00%	0,50	7,80	3,90	312	312	3,90	€ 1.243,77	0,00	1.243,77 €
dipendente 11	C	1,00	100,00%	1,00	7,00	7,00	260	260	7,00	€ 2.232,41	0,00	2.232,41 €
dipendente 12	Bs	0,90	100,00%	0,90	9,75	8,78	260	200	6,75	€ 2.152,68	0,00	2.152,68 €
dipendente 13	Bs	0,90	100,00%	0,90	9,25	8,33	260	260	8,33	€ 2.654,97	0,00	2.654,97 €
dipendente 14	Bs	0,90	100,00%	0,90	8,75	7,88	312	312	7,88	€ 2.511,46	0,00	2.511,46 €
dipendente 15	Bs	0,90	100,00%	0,90	8,00	7,20	260	260	7,20	€ 2.296,19	0,00	2.296,19 €
dipendente 16	B	0,87	100,00%	0,87	10,00	8,70	312	312	8,70	€ 2.774,56	750,00	3.524,56 €
dipendente 17	B	0,87	83,33%	0,72	9,50	6,89	312	180	3,97	€ 1.267,18	0,00	1.267,18 €
dipendente 18	B	0,87	100,00%	0,87	8,75	7,61	260	260	7,61	€ 2.427,74	0,00	2.427,74 €
dipendente 19	A	0,81	100,00%	0,81	9,75	7,90	312	312	7,90	€ 2.518,63	0,00	2.518,63 €
dipendente 20	A	0,81	100,00%	0,81	8,50	6,89	312	312	6,89	€ 2.195,73	0,00	2.195,73 €

media delle valutazioni 8,93

M	totale punti	156,78	P		R
N	valore punto (A:M)	€ 318,92		€ 1.500,00	
				totale eccellenze	€ 50.000,00
				totale senza eccellenze (=A)	€ 5.500,00
				totale fondo distribuito (=A+P)	€ 5.500,00

[Handwritten signatures and notes]

Paolo...

Paolo...

Paolo...

Il coefficiente di categoria viene proporzionato come in colonna D all'eventuale percentuale di part time di cui alla colonna C.

Nella colonna E si inseriscono le valutazioni individuali operate con l'apposita scheda prevista dal sistema di valutazione; la valutazione E viene quindi moltiplicata per il coefficiente D, al fine di ottenere il valore F, che rappresenta la valutazione ponderata al livello categoriale interessato.

La valutazione ponderata categoriale F viene quindi proporzionata all'effettivo servizio H svolto nell'anno, rispetto a quello dovuto G, ottenendo così la valutazione finale = I, rapportata alla presenza in servizio.

Il budget generale A viene quindi diviso per la somma M di tutti i valori I (cioè dei punti individuali assegnati e ponderati anche con riferimento alla presenza in servizio), così ottenendosi il "valore punto" N, il quale, moltiplicato per ciascuna valutazione finale ponderata (valore J), determina il premio individuale finale L.

Il sistema produce, pertanto, la distribuzione completa dell'intero budget A, in stretta proporzione sia alla presenza in servizio, sia alla valutazione meritocratica attribuita a ciascun dipendente.

Successivamente, si provvede a calcolare il bonus O per le eccellenze, pari al 30% della media dei premi individuali calcolati come sopra (pari al budget A diviso per il numero dei dipendenti valutati).

La somma P dei bonus da erogare costituisce il budget per le eccellenze, pari al 10% del personale complessivamente valutato.

La somma dei premi L con i bonus O determina i premi finali da erogare Q.

La somma del budget A e del budget P determina il totale complessivo R del fondo destinato ai premi.

Il bonus O è assegnato nell'ordine della graduatoria di merito della valutazione dell'anno di riferimento e senza distinzione di categorie e di struttura. In caso di parità di punteggio, precede il dipendente con la media valutativa superiore nel triennio precedente e, in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, il bonus è assegnato al dipendente più anziano di età.



[Handwritten signature]

Sergio Sacchetti
UILFP Toscana Sud Est

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

