



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023-2025
E PARTE ECONOMICA 2023**

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Del. Giunta Esecutiva CoeSO SdS Grosseto n. 33 del 29/12/2023

Parere Organo Revisione del 27/12/2023

COeSO Società della salute delle zone Amiata Grossetana, Colline Metallifere e Area Grossetana

Sede Amministrativa: Via Damiano Chiesa, 12 - 58100 Grosseto - Tel. 0564 43921 - Partita Iva 01258070539
www.coesoareagr.it



L'anno duemilaventitre, il giorno 29 del mese di dicembre, alle ore 16,30, 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

Membri

delegazione sindacale

CGIL

UIL

RSU

Le parti convengono e stipulano quanto segue:

Martin Zuppi
De

Mas deuse
Fay
JK
SS



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
Art. 5	Relazioni sindacali
Titolo II	Risorse per la contrattazione collettiva integrativa
Art. 6	Fondo delle risorse decentrate
Art. 7	Destinazione e utilizzo del fondo
Art. 8	Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
Art. 9	Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio
Titolo III	Progressione economica nelle aree (DEP)
Art. 10	Principi e finanziamento
Art. 11	Modalità e criteri e attuazioni delle selezioni
Titolo IV	Valorizzazione del merito e della produttività
Art. 12	Progetti selettivi di miglioramento della <i>performance</i> degli uffici e dei servizi
Art. 13	Indennità
Art. 14	Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.73, comma 7, CCNL 2 novembre 2022
Art. 15	Orario di lavoro
Art.16	Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.70, comma 3, CCNL 2 novembre 2022
Parte II	Regolazione economica per l'anno 2023
Art. 17	Trattamenti accessori per l'anno 2023
All. A	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
All. B	Disciplina Progressione Economica all'interno delle Aree

Martina Falgout
FF

Doni

3

FR

Mancuso

FR

FR



Parte I

Regolazione normativa

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1 Ambito di applicazione

1. La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale del comparto di COeSO SdS Grosseto inquadrato nelle Aree previste dal sistema di classificazione del personale, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro Ente/ Azienda.
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.
4. 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

Manlio Feltri

[Signature]

Manlio Feltri

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



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. La presente intesa verrà sottoposta, previa sua rituale sottoscrizione ad opera della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e della Delegazione Trattante di Parte Sindacale, al controllo e certificazione del Collegio Sindacale.

2. Pertanto, allorquando il predetto Collegio avrà rilasciato la prescritta certificazione senza rilievo alcuno, le Parti procederanno alla sottoscrizione di contratto integrativo.

3. In ipotesi di rilievi del Collegio Sindacale, si procederà ai sensi e per gli effetti dell'art.10, c.6, CCNL 2 novembre 2022.

4. Il CCDI produce i suoi effetti normativi dal 1° gennaio 2023 e, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo, sino al 31/12/2025.

5. Il CCDI definitivamente sottoscritto ha durata sino a formale disdetta del contratto, da rendersi, ad opera di ciascuna delle Parti, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevuta, ovvero comunicazione attraverso posta elettronica certificata.

6. Il CCDI conserva validità ed efficacia sino all'intervento di altro analogo contratto. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le Parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, da stipularsi con le procedure di cui all'art.49 del Decreto Legislativo n.165/200 le s.m.i., sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

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

A series of handwritten signatures in black ink, including names like 'Mariano', 'FR', 'Macedonio', 'FR', and 'Mi', positioned at the bottom of the page.



sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative.

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 eventualmente 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.

Art. 5 Relazioni Sindacali

1. Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali e le loro modalità di applicazione sono disciplinate dal Titolo II del CCNL 02/11/2022.

Incontri sindacali: modalità

Fatti salvi i principi di cui CCNL, la cui osservanza è imposta a parte sindacale e a parte datoriale, COeSO SdS si impegna a garantire il sistema delle relazioni sindacali rendendo possibile, sia la contrattazione integrativa, sia il confronto attraverso la convocazione di apposite riunioni e sedute, da effettuarsi in orario di lavoro.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle Organizzazioni Sindacali e della RSU con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi di comprovata urgenza. La convocazione prevede la trasmissione di ordine del giorno ed eventuale documentazione allegata. La convocazione e la trasmissione di qualsivoglia atto verranno attuate attraverso posta elettronica ed inviate ai soggetti sindacali.

In particolare la convocazione:

- dovrà essere disposta per iscritto a mezzo mail;
- dovrà indicare gli argomenti all'ordine del giorno, con eventuale previsione di trattazione di "varie ed eventuali";
- dovrà consentire alle OO.SS. di integrare l'ordine del giorno proposto dall'Ente.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a comunicare gli indirizzi di posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare ogni corrispondenza. Rimane onere delle Organizzazioni Sindacali medesime aggiornare le informazioni e rendere note eventuali modificazioni sopraggiunte nel corso del tempo.

Maxi Z... *ES.* *Manuela...* *6* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



Analogamente, l'Amministrazione attraverso i propri uffici provvederà a comunicare i riferimenti, sia di posta elettronica, sia telefonici, per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi. Gli incontri della delegazione trattante, ritualmente e regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle di Rappresentanti sindacali o componenti della RSU. I rappresentanti sindacali che non potranno intervenire alle prestabilite sedute potranno produrre dichiarazioni ed osservazioni sui temi all'ordine del giorno, le quali dichiarazioni ed osservazioni verranno acquisite agli atti, a corredo del verbale di seduta.

Al fine di garantire continuità nella trattazione dei temi all'ordine del giorno, le parti si impegnano a mantenere la presenza dei rispettivi rappresentanti durante ogni singolo incontro. Qualora intervenissero Rappresentanti diversi da coloro che avevano già affrontato la discussione di singole tematiche, non potrà essere messo in discussione il lavoro già fatto ed approvato nelle sedute precedenti.

Il calendario dei lavori è stabilito, sino alla conclusione dei medesimi, d'intesa tra le parti. Ogni incontro sarà ritualmente verbalizzato dall'Amministrazione.

I verbali verranno redatti in forma sintetica, seppure esaustiva, con evidenza delle decisioni finali, qualora assunte dalle parti. I Rappresentanti sindacali avranno piena facoltà di allegare al verbale proprie dichiarazioni ed osservazioni.

Le singole sedute verranno aggiornate a sedute successive, qualora non si giungesse alla completa trattazione dei temi all'ordine del giorno.

Fermo restando i principi delle autonomie negoziali, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si raggiunga l'accordo sulle materie di contrattazione integrativa di cui all'art.9, comma 5, lettere f) g) h) i) j) k) n) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al presente protocollo di intesa, l'Ente potrà provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, sino alla successiva sottoscrizione. La contrattazione proseguirà al fine di pervenire, in tempi celeri, alla conclusione dell'accordo.

Assemblee sindacali

I dipendenti di COeSO SdS Grosseto, con titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato hanno diritto di partecipare, in orario di lavoro, ad assemblee sindacali, le quali devono svolgersi in idonei spazi messi a disposizione dall'Amministrazione medesima. Il diritto di partecipazione ad assemblea sindacale è pari a 12 ore annue pro capite senza alcuna decurtazione del trattamento retributivo.

Monti *Al* *St. Marchi* *7* *Al* *Al* *Al*



Le assemblee potranno coinvolgere tutti i dipendenti o, in relazione alla specifica tematica trattata, solo gruppi di dipendenti.

Esse potranno essere indette:

- da una singola o da più Organizzazioni Sindacali firmatarie di CCNL;
- dalla RSU unitariamente intesa;
- congiuntamente dalla RSU e da una o più Organizzazioni Sindacali.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'Ufficio del Personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Le assemblee sono svolte, di norma, all'inizio o alla fine della giornata di lavoro. Eventuali valutazioni di opportunità possono indurre le Organizzazioni Sindacali o la RSU a convocare l'assemblea anche in orario differente.

I dipendenti che intendono partecipare all'assemblea in orario di lavoro devono darne tempestiva informazione al proprio Responsabile. Ciò allo scopo di non pregiudicare il buon andamento dell'attività di istituto. Il lavoratore partecipa all'assemblea, previa timbratura in uscita dal servizio e rende, tempestiva giustificazione al competente Ufficio Risorse Umane. Il tempo strettamente connesso all'assemblea, e i permessi RSU concorrono alla maturazione del buono pasto secondo la regolamentazione di COeSO-SdS.

Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, dovranno subire decurtazione retributiva.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede del proprio servizio, rientra nel previsto monte ore individuale - 12 ore/anno - anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'assemblea e quello di rientro alla propria sede di lavoro, ove tale tempo di percorrenza rientri nella fascia oraria del turno programmato.

Esercizio di attività sindacale

L'Amministrazione si impegna ad individuare un idoneo locale, da mettere a disposizione di tutte le Sigle Sindacali firmatarie di CCNL e della RSU ai fini di svolgimento di attività sindacale.

Le OO.SS. e la RSU hanno diritto di affiggere, in spazi, fisici o virtuali, specificamente individuati pubblicazioni, testi e comunicati sindacali. L'individuazione degli spazi è a carico dell'Amministrazione.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Mandi...', '...', '...', '...', '...', '...', '...']



Per l'esercizio delle attività di divulgazione è consentito l'invio di materiale/comunicazioni presso gli indirizzi di posta elettronica dei dipendenti.

Per tutto quanto non espressamente ivi previsto rimane impregiudicata la disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali Quadro, in tema di modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art 6 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 7 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.
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 di previsione, anche pluriennale.
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, 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 e della legge.



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 da COeSO SdS Grosseto, ai quali deve 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 necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art 8 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate 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 mediante accordo specifico tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, entro tempi e secondo criteri adeguati a garantire 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.

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 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 "*Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*" (All. A)

Titolo III

Progressione economica nelle aree (DEP)

Art. 10 Principi e finanziamento

1. La progressione economica nelle aree 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 11 Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 10 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 aree, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

2. Per i criteri si rinvia all'allegato B) "*Disciplina Progressione Economica all'interno delle Aree*" del presente CCDI.

Titolo IV

Valorizzazione del merito e della produttività

Art 12 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

[Handwritten signatures and initials]



servizi, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale.

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 dell'Ente.

Art 13 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.

Art 14 Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.73, comma 7, CCNL 2 novembre 2022

1. Il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale è confermato nella misura massima del 25% del fabbisogno di ciascun profilo professionale, rilevato al 31 dicembre di ogni anno.

Art 15 Orario di lavoro

1. Le parti, preso atto del regolamento orario entrato in vigore il 01/07/2023, confermano l'accordo sui criteri generali dell'orario di lavoro attualmente vigenti, e concordano nel procedere a verificare eventuali criticità al termine dei 6 mesi di applicazione in ordine ai moduli orari assegnati e all'utilizzo ed assegnazione dei buoni pasto.



Art 16 Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.70, comma 3, CCNL 2 novembre 2022

1. La percentuale dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato è confermata nella misura massima del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

**Parte II
Regolazione economica per l'anno 2023**

Art. 17 Trattamenti accessori per l'anno 2023

1. Per l'anno 2023, con Determinazione n. 834 del 13/12/2023, COeSO SdS Grosseto ha provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali di cui agli art102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e art 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro) previsti dal CCNL 2/11/2022. Al fine di effettuare un costante monitoraggio della spesa a valere sui Fondi, le Parti potranno effettuare specifici incontri con riferimento ai dati di spesa relativi.

FONDI PROVVISORI ANNO 2023

A) Art 102 *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali* € 309.095,46

B) Art 103 *Fondo premialità e condizioni di lavoro* € 337.549,99

Di seguito il prospetto per l'ipotesi di utilizzo delle risorse disponibili:

UTILIZZO RISORSE FONDO art 102		
Totale Fondo art 102	€ 309.095,46	
Indennità di incarico		120.000,00
Differenziali economici di professionalità (storico)		80.000,00
Differenziali economici di professionalità (nuove fasce)		24.000,00
Assegni ad personam		-
Indennità di coordinamento - ad esaurimento		-
Indennità di qualificazione professionale		15.000,00
Indennità professionale specifica		872,56
Totale utilizzi		239.872,56
Residui Fondo art. 102		69.222,90

UTILIZZO RISORSE FONDO art 103		
Fondo art. 103	€ 337.549,99	
Residui Fondo art. 102	€ 69.222,90	
Totale Fondo art. 103	€ 406.772,89	
Straordinario		15.000,00
Indennità condizioni di lavoro		14.000,00
Premi correlati a performance organizzativa		132.719,90
Premi correlati a performance individuale		176.560,71
Welfare integrativo		48.492,28
Trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge		€ 0,00
Progetti		€ 20.000,00
Totale utilizzi		406.772,89

2. Le Parti si riservano, in sede di accordi successivi, la facoltà di incrementare ulteriormente la quota destinata alla remunerazione degli incarichi attraverso il meccanismo previsto dall'art.103, comma 12, del CCNL 2/11/2022.

3. Le Parti concordano di destinare, ai sensi del combinato disposto di cui all'art.21, comma 3, CCNL 2/11/2022 e art.102, comma 5, CCNL 2/11/2022, la somma di € 24.000,00 alle progressioni di cui all'art.21 CCNL 2/11/2022, nei limiti delle specifiche disposizioni normative.

4. Le Parti concordano (art. 9 comma 5 lett e) di destinare il residuo delle annualità 2020-2021-2022 disponibili nel fondo ex art.103 (premierità e condizioni di lavoro) pari a € 48.492,28 a misure di welfare integrativo, in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 del CCNL che detta disposizioni in materia, elencando le tipologie di benefici di natura assistenziale e sociale concedibili in favore dei propri dipendenti. Stante il carattere di prima applicazione c/o l'Ente, l'Amministrazione, valutate le possibilità di utilizzo, si impegna ad implementare gli interventi che potranno esplicarsi in benefici utilizzabili, anche nelle annualità successive fino ad esaurimento



dell'importo disponibile. Per le disposizioni di dettaglio si rinvia a specifico accordo da stipularsi tra le parti.

5. Le Parti concordano di destinare € 20.000,00 delle disponibilità del fondo ex art.103 (premierità e condizioni di lavoro) alla realizzazione di progetti specifici strategici da parte del personale, nell'ambito della performance individuale.

6. Le parti confermano l'importo di cui all'art 107, pari a € 5,00 giornaliera, per il personale inquadrato nel ruolo socio-sanitario che effettua prestazioni di assistenza presso gli utenti. Le prestazioni saranno registrate ed approvate dai Responsabili di AA.OO. Per l'anno 2023 sono destinabili a tale istituto l'importo di € 14.000,00 determinato sulla base dei dati storici.

7. Per esigenze di natura non prevedibile e/o programmabile, sono destinate all'istituto del lavoro straordinario di cui all'art. 47 CCNL, € 15.000,00, da distribuire secondo budget tra le Aree Organizzative dell'Ente.

8. Al fondo ex art. 103 "premierità e condizioni di lavoro" saranno destinati, nel rispetto delle previsioni di cui all' art.103, comma 10, CCNL 2/11/2022 gli eventuali residui che si registrassero, al termine di ciascun esercizio, nel fondo ex art.102, previa quantificazione da compiersi a consuntivo.

9. Le Parti concordano di destinare alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale le risorse individuate nella tabella di cui sopra, ex art.103 (premierità e condizioni di lavoro), oltre alle risorse disponibili a consuntivo, ovvero al netto degli risorse utilizzate per finanziare gli istituti previsti dal CCNL.

10. Per i criteri si rinvia all'allegato B) "**Disciplina Progressione Economica all'interno delle Aree**" del presente CCDI.

FS.

F.M.



Allegato A) CCDI anno 2023

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.102 (fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (fondo premialità e condizioni di lavoro)

1. Il CCNL 2/11/2022 istituisce, a decorrere dal 1 gennaio 2023, i due nuovi fondi contrattuali sotto specificati.

a) Il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 CCNL 2/11/2022 destinato a remunerare:

- le indennità correlate agli incarichi;
- i differenziali economici di professionalità;
- gli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica;
- le indennità di coordinamento ad esaurimento, le indennità di qualificazione professionale;
- le indennità professionali specifiche.

b) Il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" ex art. 103 CCNL 2/11/2022, destinato a remunerare:

- compensi di lavoro straordinario;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- premi correlati alla performance organizzativa o individuale;
- misure di welfare integrativo in favore del personale;
- trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. L'Amministrazione è tenuta a quantificare, in via provvisoria, i fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103 del vigente CCNL. La quantificazione provvisoria disposta a mezzo Determinazione del Direttore viene inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza. Alla quantificazione provvisoria farà seguito, al termine dell'esercizio, la quantificazione definitiva dei citati fondi contrattuali, anch'essa rappresentata attraverso Determinazione del Direttore ed inviata al Collegio Sindacale per gli adempimenti competenza.

3. In continuità con il previgente sistema, la metodologia di calcolo dei premi di performance è individuata nel sistema del "valore punto" avendo a riferimento le risorse complessive che risultano a disposizione per l'erogazione degli incentivi premiali.



4. Le risultanze della scheda individuale di cui al vigente SMVP sono rapportate alla quantificazione del servizio prestato in termini di part-time/full-time e ponderate per il coefficiente di Area (art 15 co. 3 CCNL 02/11/2022):

I coefficienti di Area sono i seguenti (Area/coeff):

Area del personale di supporto / 0,90

Area degli Operatori / 0,95

Area degli Assistenti / 1,00

Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari / 1,05

Titolari di incarico di funzione di complessità media o elevata / 1,10

5. Alla valutazione del comportamento individuale (e degli obiettivi per il personale con incarico di funzione), per la definizione dei punti totali, viene addizionato il valore corrispondente alla performance di Area Organizzativa e di Ente.

6. In base al vigente SMVP, come indicato anche dal Nucleo di valutazione con nota del 19/10/2022, per la definizione del valore economico della premialità collegata alla performance mediante il rispettivo punteggio di merito, si utilizzerà il medesimo criterio adottato per la quantificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi/indicatori.

7. Di conseguenza in base al punteggio totale quale sommatoria della scheda "comportamenti" (e obiettivi) e la scheda performance di A.O. e di Ente, i premi individuali saranno valorizzati secondo la seguente tabella:

	Punteggio finale della scheda di valutazione individuale	Valutazione	Parametro per il calcolo del valore economico del premio
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE	≤ 60%	Negativa ●	60/100
	> 60%, <90%	Soddisfacente ●	90/100
	≥ 90%	Positiva ●	100/100

8. 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.

Monte *OK* *FF.* *M...* 17 *...* *...* *...*



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;
- congedo obbligatorio/per maternità/paternità;
- infortunio sul lavoro;
- permessi cariche pubbliche/sindacali;
- malattie del figlio inferiori ad anni 3.

9. Il dipendente può essere valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del premio di cui trattasi, in proporzione alla presenza in servizio, quando seppur assente per l'utilizzo degli istituti di cui sopra, abbia reso effettiva attività lavorativa con presenza di timbrature o in smart working/lavoro da remoto:

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

10. Al premio teorico di cui sopra, viene eventualmente applicata individualmente la decurtazione "accessoria" prevista dal DL 112/2008. L'ammontare complessivo di tale decurtazioni, non viene redistribuito ma resta nelle disponibilità dell'Ente.

11. Nel computo delle risorse disponibili, prima della determinazione dei premi individuali, trova applicazione il bonus di all'art. 82 del CCNL del 21 maggio 2018.

Le parti stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale nella misura del 5% arrotondato all'unità superiore dell'organico oggetto di assegnazione dei premi nell'annualità di riferimento. La quantificazione del *bonus* è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente. Il bonus potrà essere assegnato una sola volta nell'arco del triennio di vigenza del presente CCDI. Non partecipano alla procedura il personale con incarico di funzione organizzativa/professionale.

Per quanto non ivi disposto si applicano le norme di cui al vigente SMVP.



Allegato B) CCDI anno 2023

Disciplina Progressione Economica all'interno delle Aree

Art.1 Progressione nei differenziali economici

1. Le parti concordano di destinare, una quota parte del fondo ex art. 102 del contratto C.C.N.L. 02/11/2022 per il finanziamento dei differenziali economici professionali (di seguito DEP) destinati al personale del comparto dipendente a tempo indeterminato, secondo l'ammontare definito in sede di contrattazione integrativa decentrata.
2. L'attribuzione dei DEP si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 senza determinare l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
3. Saranno indette apposite selezioni riservate ad un numero limitato di dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 smi.
4. L'attribuzione dei DEP ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19, comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 2019 -2021.

Art. 2 Risorse destinate all'istituto

- 1.La determinazione delle risorse, definite in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 e dell'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL 02.11.2022, da destinare all'istituto e oggetto di specifico accordo, dovrà tenere conto equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli (ad eccezione del personale di elevata qualificazione) in riferimento agli aventi diritto potenziali, quale differenza aritmetica tra il numero dei dipendenti in servizio al 31/12 dell'anno che precede l'attivazione della procedura e il numero dei dipendenti che hanno ottenuto una progressione all'interno dell'area (o ex categoria di riferimento) nel triennio che precede l'assegnazione del DEP.
- 2.Sarà garantita la stessa percentuale di assegnazione dei benefici nelle singole Aree con arrotondamento all'unità inferiore laddove vi siano decimali, nel rispetto dei limiti stabiliti dalle norme vigenti.



3. Ai sensi dell'art 19 lett e), il 10% delle risorse stanziare annualmente per ogni singola area viene finalizzata ad assicurare l'attribuzione dei DEP, dopo aver stilato la graduatoria di cui ai punti successivi, al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02.11.2022 senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02.11.2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito al massimo due progressioni economiche.

4. L'eventuale residua disponibilità, dopo l'applicazione del criterio di priorità di cui sopra, rientrerà nel fondo ordinario dell'area di competenza e sarà utilizzato per lo scorrimento ordinario della graduatoria.

5. I valori annuali dei DEP ed il numero massimo dei differenziali attribuibili sono indicati nella Tabella E del CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità.

6. Eventuali risorse che dovessero risultare residue al termine della procedura, saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

Art 3 Atti propedeutici alla selezione

I dipendenti saranno ammessi d'ufficio alla procedura per l'assegnazione dei DEP, previa obbligatoria compilazione e restituzione all'Ufficio Risorse Umane di apposita modulistica inerente la carriera giuridico-economica del dipendente stesso. In caso di mancanza di presentazione entro i termini stabiliti, l'Amministrazione procederà trattando esclusivamente la carriera prestata presso COeSO SdS – Grosseto.

Sarà effettuato controllo di veridicità sulle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti nell'ambito della procedura di assegnazione dei differenziali economici di professionalità.

Art. 4 Requisiti di ammissione alla selezione

1. I requisiti di accesso alla selezione per l'assegnazione dei DEP sono i seguenti:

1) essere in servizio a tempo indeterminato il 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura. Potranno partecipare alla selezione anche i dipendenti cessati dal servizio e/o trasferiti in data successiva al 1° gennaio. Inoltre, possono partecipare anche i dipendenti che alla data della domanda si trovino in posizione di comando o distacco presso altre amministrazioni o siano collocati in aspettativa anche senza retribuzione.

2) aver maturato un'anzianità nella fascia/area in godimento al 31/12 dell'anno precedente a quello



per il quale sono bandite le selezioni, di almeno 36 mesi c/o COeSO SdS, Enti del Comparto o altre PPAA. Senza aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica. A tal fine si valuteranno anche le progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale area. I periodi di servizio a tempo parziale saranno valutati per intero, senza penalizzazioni, rispetto al tempo pieno. Non sono utili alla maturazione dei requisiti di partecipazione, assenze non retribuite o comunque istituti che interrompono l'anzianità di servizio per 60 giorni lavorativi effettivi.

3) non aver riportato nel biennio precedente sanzioni disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla A.O. Risorse Umane e Relazioni Sindacali, ai sensi del DPR 445/2000.

Art 5 Effetti economici e giuridici

1. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo decentrato che stanziava le risorse per l'anno di riferimento. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

2. La partecipazione alla selezione per l'assegnazione dei differenziali economici è consentita per il passaggio al differenziale immediatamente superiore rispetto a quello in godimento.

Art 6 Criteri di selezione

1. Il punteggio massimo complessivamente assegnabile è pari a 100 punti, ed è attribuito secondo i seguenti criteri:

1) Valutazione Individuale Performance individuale del personale del comparto – 60 punti

Sarà considerata la media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale secondo la seguente formula:



(media triennio) x (max valore teorico scheda performance individuale) / 60

Per il calcolo della media si terrà conto delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Nel caso di impossibilità a procedere come sopra descritto, per l'annualità mancante verrà assegnato il punteggio corrispondente alla media conseguita dal personale nel profilo/ruolo.

Se nel triennio in esame il dipendente ha prestato servizio per una o più annualità presso un altro Ente, verrà considerato il punteggio della scheda di valutazione dell'altro Ente, riparametrato al sistema di valutazione in modo da renderlo conforme ai criteri del SMVP vigente c/o COeSO SdS Grosseto.

2) Esperienza lavorativa/professionale – 40 punti

Una quota massima pari a 40 punti sarà attribuita in base all'esperienza professionale da intendersi quella maturata fino al 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione economica, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende/Enti del comparto nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo/area.

Ad ogni anno di esperienza professionale viene attribuito il punteggio come dalla seguente tabella:

<i>N° anni esperienza professionale</i>	<i>Punti</i>
10 anni (o più di 10 anni)	40
9 anni	35
8 anni	30
7 anni	25
6 anni	20
5 anni	15
4 anni	10
3 anni	5

Per le frazioni di anno, ogni mese di servizio è valutato proporzionalmente come 5/12 di punto (es 6 mesi: $6 \times 5/12 = 2,5$). Saranno valutate pari a zero le frazioni di mese.

23



I periodi prestati in regime di part-time sono conteggiati senza riparametrazioni rispetto al tempo pieno.

Sono utili al fine della maturazione dell'esperienza professionale anche i periodi di distacco e aspettativa sindacali retribuite, o per mandato elettorale, purché nel medesimo o corrispondente profilo.

Non saranno invece computati i periodi di aspettativa senza assegni o periodo di assenza relativi ad istituti non computabili ai fini dell'anzianità di servizio, nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42, commi 5 e ss., D.lgs. 151/2011 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013) fatto salvo quanto disposto all'art 45 comma 16 del D.LGS 95/2017.

Art 7 Definizione delle graduatorie di selezione

1. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" si realizza a seguito dell'approvazione di graduatorie specifiche per singola area, con un punteggio massimo di 100 punti, in attuazione di quanto disposto dall'art. 19 del nuovo CCNL e dal presente regolamento, agli esiti delle verifiche condotte su quanto dichiarato, ai sensi del DPR 445/2000, dai dipendenti utilmente posti in graduatoria.

2. Una volta stilate le graduatorie si procederà, con priorità, ad attribuire i DEP relativi al 10% dei singoli stanziamenti al personale avente i requisiti definiti all'art 2.

Si procederà, successivamente, a scorrere le graduatorie degli ulteriori aventi diritto fino a raggiungere, per ogni area e ruolo, l'ammontare determinato per la stessa secondo gli ordinari criteri definiti dal presente regolamento.

3. In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata nel modo seguente:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità"
- dalla maggiore età anagrafica.



Art 8 Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente intesa sottoscritta antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata e precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.
2. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e a ogni altra normativa riguardante la materia.
3. Le parti concordano di verificare l'applicazione eventuali criticità del presente regolamento dopo il primo anno di suo utilizzo.

Manlio Ghisla *FR* *Manlio Ghisla* *FR* *FR*

Federico (UIL FP) *Federico (UIL FP)*

