



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2024

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Del. Giunta Esecutiva CoeSO SdS Grosseto n. 1 del 08/01/2025

Parere Organo Revisione del 27/12/2024

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 duemilaventicinque, il giorno _____ del mese di gennaio, alle ore _____, 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:

Regolazione economica per l'anno 2024

ART 1 – Quantificazione delle risorse

1.1 Per l'anno 2024, con Determinazione n. 183 del 27/03/2024, COeSO - SdS Grosseto ha provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali di cui agli art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” e art. 103 “Fondo premialità e condizioni di lavoro” previsti dal CCNL 02/11/2022. 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. *Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili (es. economie a/p, risparmi da sponsorizzazioni/convenzioni) o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.*

FONDI PROVVISORI ANNO 2024

A) Art 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	€ 332.645,76
B) Art 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	€ 360.176,77

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

UTILIZZO RISORSE FONDO art 102		
Totale Fondo art 102	€ 332.645,76	
Indennità di incarico		150.000,00
Differenziali economici di professionalità (storico)		95.000,00
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		1.000,00
Totale utilizzi		285.000,00
Residui Fondo art. 102		47.645,76

UTILIZZO RISORSE FONDO art 103		
Fondo art. 103	€ 360.176,77	
Residui Fondo art. 102	€ 47.645,76	
Totale Fondo art. 103	€ 407.822,53	
Straordinario		15.000,00
Indennità condizioni di lavoro		15.000,00
Premi correlati a performance organizzativa		121.332,10
Premi correlati a performance individuale		182.998,15
Welfare integrativo		48.492,28
Trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge		€ 0,00
Progetti		€ 25.000,00
Totale utilizzi		407.822,53

1.2 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.

ART 2 – Stanziamento risorse per progressioni economiche all'interno delle aree

2.1 Le Parti concordano di destinare, ai sensi dell'art. 19 CCNL 02/11/2022, la somma di € 24.000,00 alle progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2024, nei limiti delle specifiche disposizioni normative.

L'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” (DEP), si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui al CCNL sopra richiamato nonché dell'allegato B) “*Disciplina Progressione Economica all'interno delle Aree*” del CCDI 2023.

ART 3 - Destinazione risorse residue precedenti annualità

3.1 Le Parti concordano di destinare il residuo delle annualità 2020-2021-2022, contabilizzate nei Fondi annualità 2023 e ancora non utilizzate, al fondo ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) per complessivi € 48.492,28 destinate 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. Per le disposizioni di dettaglio si rinvia all'Allegato A) *“Accordo per il welfare aziendale del personale della Società della Salute Grossetana – Anno 2024-2025”*

ART 4 - Progetti selettivi e strategici di miglioramento degli uffici e dei servizi

4.1 Le Parti concordano di destinare € 25.000,00 delle disponibilità del fondo ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) alla realizzazione di specifici progetti strategici da parte del personale dipendente, proposti dal Direttore/ Dirigente/ Responsabili di A.O.. Degli interventi di cui sopra sarà redatta apposita pianificazione e rendicontazione, con successiva approvazione e liquidazione finale del Direttore.

Art 5 - Indennità per l'Operatività in particolari UO/Servizi e lavoro straordinario

5.1 Le parti confermano l'importo dell'indennità 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 2024 sono destinabili a tale istituto l'importo di € 15.000,00 determinato sulla base dei dati storici.

5.2 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.

Art 6 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Modifica parametro assenze per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

6.1 Al fondo ex art. 103 "premialità 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.

6.2 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 (premialità e condizioni di lavoro), oltre alle risorse disponibili a consuntivo, ovvero al netto delle risorse utilizzate per finanziare gli istituti previsti dal CCNL.



6.3 A parziale rettifica dell'Allegato A) *“Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”* al CCDI 2023-2025, le Parti concordano quanto segue:

- a) Punto 8: rilevato che a tutto il personale è assegnato uno sviluppo settimanale orario su 5 giornate lavorative, si modifica il riferimento annuo per la valutazione delle giornate di presenza/assenza ai fini del computo del premio individuando il parametro 365 (gg/anno) in luogo del valore 260, al fine di moderare l'incidenza delle assenze sui premi individuali. Pertanto, il punto 8 del dell'Allegato A) *“Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”* al CCDI 2023-2025 è sostituito dal seguente:

“8. Ferma restando la valutazione di merito delle prestazioni, il premio è quantificato in proporzione ai giorni di effettiva presenza. Le assenze che concorrono alla rimodulazione del premio individuale sono valutate quale decurtazione in riferimento al parametro annuo pari a 365 (1 gg di assenza = decurtazione premio di 1/365mo)

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.”*

- b) Punto 11: Le Parti in attesa dell'aggiornamento del SMVP di COeSO - SdS Grosseto, concordano nella sospensione, per l'annualità 2024, dell'assegnazione del Bonus *“eccellenze”* ex art. n.82 CCNL 21 maggio 2018 tuttora vigente.

Art. 7 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

7.1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2024, fatto salvo deroghe esplicitate per singoli istituti contenute nel presente accordo.

7.2 Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCDI 2023-2025, così come integrati all'art 6.3 del presente accordo.



7.3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Delegazione pubblica

Presidente

Membri

Delegazione sindacale

CGIL

UIL

RSU



Allegato A) al CCDI parte economica 2024 del _____

Accordo per il welfare aziendale del personale della Società della Salute Grossetana – Anno 2024-2025

Il giorno _____ la delegazione di Parte Pubblica e la delegazione di Parte Sindacale,

PREMESSO E CONSIDERATO CHE

- l'art. 9 comma 5 lett. e) del CCNL comparto Sanità, prevede che i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo siano oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 89 del CCNL comparto Sanità 2019-2021 detta disposizioni in materia di welfare integrativo, elencando le tipologie di benefici di natura assistenziale e sociale concedibili in favore dei propri dipendenti, e sancisce che gli oneri per la concessione dei benefici di cui al comma 1 sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
- l'importo complessivo stanziato a titolo di welfare ammonta ad € 48.492,28;

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Art. 1 – Oggetto

Il presente accordo disciplina il welfare integrativo di competenza dell'anno 2024 e 2025 e trova applicazione a favore di tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Art. 2 – Piano di welfare integrativo

Per l'anno 2024, in sede di prima applicazione dell'istituto, viene prevista la possibilità di erogare al personale buoni acquisto per prestazioni coerenti con quanto previsto dall'art. 89 del CCNL sopra richiamato, rientranti nella disciplina del comma 3 dell'art. 51 del TUIR, così come da ultimo disciplinato dalla Legge di Bilancio anno 2024 (L.213/2023).

La richiamata normativa prevede un limite di utilizzo in esenzione di tali erogazioni su base annua pari a € 1.000,00 per dipendente con incremento a 2.000 euro in presenza di figli a carico. Qualora il predetto limite venga modificato per legge, si intenderà automaticamente recepito dal presente accordo.

L'importo complessivo disponibile per l'anno 2024-2025 deriva dall'utilizzo di quota parte dei Fondi in conformità all'art. 89 del CCNL 2019-2021 "Welfare integrativo".

Si specifica che non è in alcun modo possibile monetizzare il credito welfare.

Art. 3 – Destinatari del welfare integrativo

Il personale beneficiario del welfare integrativo, in sede di prima applicazione, è tutto il personale del comparto in servizio al 01/01/2023

Art. 4 – Utilizzo dei servizi.

Al fine di consentire al personale un rapido accesso ai servizi di cui al presente accordo sarà resa disponibile una specifica piattaforma web.



Art. 5 – Gestione residui

Le parti concordano che gli eventuali residui dell'importo di cui alle premesse andrà a finanziare il Fondo art. 103 dell'annualità successiva, ai sensi del comma 10 dello stesso articolo.

Per la delegazione pubblica

Per la delegazione sindacale

CGIL FP	_____
UIL FPL	_____
RSU	_____

