



SOCIETA' della SALUTE SENESE

Comuni di Asciano, Buonconvento, Castellina in Chianti, Castelnuovo Berardenga, Chiusdino, Gaiole in Chianti, Montalcino, Monteriggioni, Monteroni D'Arbia, Monticiano, Murlo, Radda in Chianti, Rapolano Terme, Siena, Sovicille
Azienda USL Toscana Sud-Est.

SOCIETA' DELLA SALUTE SENESE

Deliberazione della Giunta Esecutiva N. **29**
Seduta del **22/12/2020**

OGGETTO: Contratto collettivo integrativo di parte normativa e di parte transitoria economica 2020. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Il giorno 22 dicembre 2020, alle ore 12:00, tramite videoconferenza preliminarmente concordata con i componenti, si è riunita la Giunta Esecutiva della S.D.S. Senese.

Risultano rispettivamente presenti e assenti i sigg.ri:

Componente	Qualifica	Pres
Francesca Appolloni	Delegata Comune di Siena	-
Martina Borgogni	Delegata Comune di Castelnuovo Berardenga	*
Lia Simonetti	Delegata Direttore Azienda UsI Toscana Sud Est	*
Luciana Bartaletti	Sindaca Chiusdino	*
Giuseppe Gugliotti	Sindaco Sovicille	*

Sono inoltre presenti:

il Direttore della SdS Senese, Dr. Marco Picciolini,

il Coordinatore Amministrativo della SDSS Dott. Lorenzo Brenici,

la Coordinatrice Sociale della SDSS Dott.ssa Cristina Pasqui.

Presiede la seduta il Presidente Giuseppe Gugliotti

Per la verbalizzazione del presente atto svolge le funzioni di segretario la Signora Lorenza Ricci

Accertata la legalità della seduta, si passa alla trattativa degli affari che appresso.

LA GIUNTA ESECUTIVA DELLA SOCIETÀ DELLA SALUTE SENESE

Premesso che:

- con determinazione n. 186 del 21.12.2020, il Direttore ha provveduto alla costituzione del fondo decentrato del Consorzio, con effetto dalla corrente annualità;
- che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, in data 21.12.2020, hanno provveduto a siglare la preintesa per il contratto in oggetto, allegata alla presente deliberazione *sub* lettera A, ivi disciplinando gli istituti da applicare ai dipendenti del Consorzio e accordandosi sulla distribuzione del fondo dell'annualità 2020;

Rilevato che:

- l'ipotesi di accordo di cui sopra è riferita alla normazione degli istituti del salario accessorio e alla disciplina delle progressioni economiche di fascia, quali elementi fondamentali e di urgente definizione, con riserva di procedere, all'inizio dell'anno 2021, alle trattative necessarie a regolare gli aspetti di natura giuridica dei rapporti di lavoro che costituiscono materie di contrattazione integrativa o di confronto;
- la suddetta disciplina economica appare esauriente e conforme alle norme di legge e di CCNL, e come tale meritevole di approvazione da parte di questa Giunta;

Preso atto che, sull'ipotesi di accordo, è intervenuto il parere positivo dell'organo di revisione del Consorzio, che lo ha espresso sulla base della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatta dagli uffici;

Tanto premesso e considerato,

DELIBERA

- 1) di approvare l'ipotesi di accordo di cui alle premesse, allegata al presente atto *sub* lettera A, quale sua parte integrante e sostanziale;
- 2) di autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'identico testo del contratto integrativo di parte normativa e di parte transitoria economica per l'anno 2020.
- 3) di dare mandato al Direttore di adottare ogni conseguente determinazione di attuazione del presente atto.

PARERE Esito Positivo

Il Direttore della Società della Salute Senese

Dr. Marco Picciolini

Il Presidente della S.d.S Senese

Dott. Giuseppe Gugliotti

Estensore: Dott. Lorenzo Brenci

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005;
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



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

PREINTESA

L'anno duemilaventi, il giorno lunedì 21 del mese di Dicembre, alle ore 13:00, presso la sede della Società della Salute Senese

si sono incontrate

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

delegazione pubblica

Presidente Dr. Marco Picciolini

Membri Dr. Lorenzo Brenci e Dr.ssa Cristina Pasqui

delegazione sindacale

CGIL FP Lucia Barbi

CISL Riccardo Pucci

RSU Rosilde Franci

Simona Ghini

Gerardo Lorusso

Antonella Papini

Le parti,

premesse 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. 186 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;

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 <i>performance</i> 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	T Trattamenti accessori per l'anno 2020
Art. 23	Clausola programmatica di parte economica

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.

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.

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.

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 pretese 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 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 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 a tutto il personale del Consorzio, convengono di incontrarsi entro il mese di giugno 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 attivata la tavola di confronto e negoziazione a ciò finalizzata.

Parte II

Regolazione economica transitoria per l'anno 2020

Art. 22

Trattamenti accessori per l'anno 2020

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. 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).
3. 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"	€ 139.863,30	41
B	Fondo art. 81 "premierità e fasce"	€ 164.860,18	41

4. Le parti concordano sulla seguente distribuzione:

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.

Foglio1

A	spesa IQP (+ quota comparto FL per 2020)	€ 27.221,55
	straordinario	€ 0,00
	incarichi organizzativi	€ 32.277,46
	incarichi professionali	
	Art. 17 FL solo 2020	€ 8.000,00
totale spesa su fondo A		€ 67.499,01
residuo su fondo A		€ 72.364,29

fondo B € 164.860,18

residuo fondo A € 72.364,29

spendibile	€ 237.224,47
------------	--------------

B	spesa attuale fasce	€ 78.754,70
	nuove fasce	€ 7.100,00
	produttività	€ 151.369,77

totale € 304.723,48



Allegato A
al contratto collettivo integrativo territoriale del __/__/2020
(art. _____)

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.



Allegato B
al contratto collettivo integrativo del __/__/2020
(articoli _____)

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

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 ed esserlo stato, nella medesima categoria di attuale appartenenza, nei tre anni antecedenti a quello da cui decorre il beneficio;
 - 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;

- 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 anche 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. Le valutazioni conseguite dai dipendenti presso altri enti sono rapportate a decimi, al fine di parametrarle alla misura dei punteggi stabilita presso il Consorzio.
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 computando il quarto anno antecedente a quello nel cui ambito decorre la progressione economica. Ove non ricorra tale possibilità, il dipendente non può accedere alle selezioni sino all'acquisizione di tutti i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1.
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 stessa categoria 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;
- b) sono computabili i soli anni interi; è equiparato ad anno intero un periodo di servizio di almeno 6 mesi e 16 giorni di calendario nell'anno;
- 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.

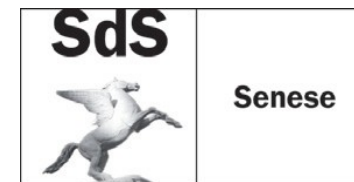
Art. 5

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.

Allegato C

al contratto collettivo integrativo del __/12/2020
Sistema di distribuzione del budget per i premi di performance



Società della Salute della Toscana

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

	B	C	D	E	F = DxE	G	H	I = F/G*H	L = N*I	O	Q = L+O	
nominativo	categoria	coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale	coefficiente ponderato su C	valutazione	valutazione ponderata su E	giorni annui dovuti	giorni lavorati ai sensi dell'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		
N	valore punto (A:M)	€ 318,92		
	totale senza eccellenze (=A)	€ 50.000,00	€ 1.500,00	€ 51.500,00
			totale eccellenze	totale fondo distribuito (=A+P)

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 <i>budget</i> 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 I), determina il premio individuale finale L.
Il sistema produce, pertanto, la distribuzione completa dell'intero <i>budget</i> A, in stretta proporzione sia alla presenza in servizio, sia alla valutazione meritocratica attribuita a ciascun dipendente.
Successivamente, si provvede a calcolare il <i>bonus</i> O per le eccellenze, pari al 30% della media dei premi individuali calcolati come sopra (pari al <i>budget</i> A diviso per il numero dei dipendenti valutati).
La somma P dei <i>bonus</i> da erogare costituisce il <i>budget</i> per le eccellenze, pari al 10% del personale complessivamente valutato.
La somma dei premi L con i <i>bonus</i> O determina i premi finali da erogare Q.
La somma del <i>budget</i> A e del <i>budget</i> P determina il totale complessivo R del fondo destinato ai premi.
Il <i>bonus</i> 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 <i>bonus</i> è assegnato al dipendente più anziano di età.

Coefficienti di categoria

cat.	mensile	x 12	x 13	coeff.
A	€ 1.429,75	€ 17.157,00	€ 18.586,75	0,81
A1	€ 1.469,39	€ 17.632,68	€ 19.102,07	
A2	€ 1.507,95	€ 18.095,40	€ 19.603,35	
A3	€ 1.531,03	€ 18.372,36	€ 19.903,39	
A4	€ 1.557,29	€ 18.687,48	€ 20.244,77	
A5	€ 1.583,98	€ 19.007,76	€ 20.591,74	
B	€ 1.545,05	€ 18.540,60	€ 20.085,65	0,87
B1	€ 1.589,42	€ 19.073,04	€ 20.662,46	
B2	€ 1.635,76	€ 19.629,12	€ 21.264,88	
B3	€ 1.664,87	€ 19.978,44	€ 21.643,31	
B4	€ 1.699,49	€ 20.393,88	€ 22.093,37	
B5	€ 1.734,92	€ 20.819,04	€ 22.553,96	
Bs	€ 1.600,82	€ 19.209,84	€ 20.810,66	0,90
Bs1	€ 1.650,88	€ 19.810,56	€ 21.461,44	
Bs2	€ 1.699,65	€ 20.395,80	€ 22.095,45	
Bs3	€ 1.734,39	€ 20.812,68	€ 22.547,07	
Bs4	€ 1.791,98	€ 21.503,76	€ 23.295,74	
Bs5	€ 1.851,44	€ 22.217,28	€ 24.068,72	
C	€ 1.770,90	€ 21.250,80	€ 23.021,70	1,00
C1	€ 1.825,90	€ 21.910,80	€ 23.736,70	
C2	€ 1.889,56	€ 22.674,72	€ 24.564,28	
C3	€ 1.953,81	€ 23.445,72	€ 25.399,53	
C4	€ 2.048,20	€ 24.578,40	€ 26.626,60	
C5	€ 2.147,19	€ 25.766,28	€ 27.913,47	
D	€ 1.922,87	€ 23.074,44	€ 24.997,31	1,09
D1	€ 1.993,30	€ 23.919,60	€ 25.912,90	
D2	€ 2.057,44	€ 24.689,28	€ 26.746,72	
D3	€ 2.121,20	€ 25.454,40	€ 27.575,60	
D4	€ 2.185,45	€ 26.225,40	€ 28.410,85	
D5	€ 2.251,04	€ 27.012,48	€ 29.263,52	
D6	€ 2.332,51	€ 27.990,12	€ 30.322,63	
Ds	€ 2.073,65	€ 24.883,80	€ 26.957,45	1,17
Ds1	€ 2.155,02	€ 25.860,24	€ 28.015,26	
Ds2	€ 2.238,51	€ 26.862,12	€ 29.100,63	
Ds3	€ 2.324,49	€ 27.893,88	€ 30.218,37	
Ds4	€ 2.395,74	€ 28.748,88	€ 31.144,62	
Ds5	€ 2.469,96	€ 29.639,52	€ 32.109,48	
Ds6	€ 2.571,79	€ 30.861,48	€ 33.433,27	



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

sulla costituzione dei fondi decentrati per la retribuzione accessoria del personale e sul contratto integrativo di parte normativa ed economica per l'esercizio 2020

A) Risorse decentrate

La Società della Salute, ai sensi della L.R.T. 40/2005, è stata costituita dai Comuni della zona socio-sanitaria e dall'Azienda USL in forma di Consorzio pubblico ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di assicurare l'integrazione delle politiche sociali e sanitarie e il loro coordinamento con le altre politiche incidenti sulla qualità della vita di una comunità e di un territorio, obiettivo raggiungibile solo con l'assunzione di responsabilità a più livelli.

La medesima Società, formalmente costituita con rogito notarile del Dott. Stefano Cambiaggi il 12 marzo 2010, non assume in sé soltanto le competenze programmatiche e di indirizzo sui servizi sanitari territoriali, socio-sanitari e sociali di cui all'art. 71-bis, comma 3, della L.R.T. n. 40/2005 e s.m.i., ma anche le competenze gestionali sui servizi socio-sanitari e sociali di cui al medesimo comma, lett. c) e d), nel rispetto delle modalità e dei tempi previsti dalla citata legge regionale.

Con Deliberazione Assemblea dei Soci n. 7 del 22.12.2014 si è preso atto della volontà degli enti consorziati di confermare l'assetto territoriale socio sanitario e socio-assistenziale fondato sul Consorzio "Società della Salute Senese", nonché la volontà di conferire alla SdSS non solo le funzioni programmatiche, ma anche quelle gestionali previste all'art. 71-bis comma 3, della L.R.T. n. 40/2005 e s.m.i..

Con Deliberazione Assemblea dei Soci n.5 del 27.03.2015 si è quindi approvato il documento "Cronoprogramma" degli adempimenti ex art. 71 *novies decies* L.R.T. n. 40/2005 e s.m.i, per evidenziare la gradualità necessaria al raggiungimento dell'obiettivo dell'effettiva realizzazione di una Società della Salute con funzioni gestionali.

Con Deliberazione Assemblea dei Soci n. 12 del 22.11.2019 è stata inoltre approvata la convenzione fra ognuno dei soci e il Consorzio Società della Salute Senese, volta a disciplinare i rapporti relativi alla gestione dei servizi, delle strutture e di ogni attività relativi all'area socio assistenziale e socio sanitaria che i medesimi soci gli hanno conferito e/o vorranno conferirgli.

Ai sensi delle vigenti norme legislative regionali, al personale delle SdS si applica il CCNL del comparto Sanità;

Si evidenzia che:

- è in via di definizione il passaggio dalla fase transitoria, che ha caratterizzato fino ad oggi l'assetto organico della Società della Salute Senese, a un consolidamento della struttura che deve concretizzarsi anche con il trasferimento nei ruoli del Consorzio del personale comandato dagli Enti soci;
- si perverrà, quindi, al consolidamento di una struttura complessa che rafforzerà la propria *mission* anche in ottemperanza agli indirizzi regionali rilevati dal PSSIR 2018-2020;
- è stato trasmesso alla Regione Toscana il cronoprogramma di attuazione delle linee di indirizzo del PSSIR 2018-2020, relative alla gestione diretta di servizi socio-sanitari e sanitari presso le SdS entro l'anno 2021;
- il Consorzio ha altresì acquisito nel tempo ulteriori linee funzionali, quali ad esempio la progettazione e gestione dei fondi provenienti da soggetti esterni quali, nello specifico, i Fondi europei, nonché le competenze relative alla gestione del personale e alla gestione delle gare, degli appalti e dei contratti.

Si deve considerare, ancora, che:

- il Consorzio, nella fase transitoria, ha sempre operato mediante l'assegnazione in comando, da parte dell'Azienda USL Toscana sud est (di seguito ASL) e dei Comuni di Asciano, Monteriggioni, Siena e Sovicille, dei dipendenti adibiti alle attività trasferite allo stesso;
- in tale fase e in ragione della forma temporanea di assegnazione di cui sopra, mentre per il personale assegnato dall'ASL TSE e per quello assunto autonomamente dal Consorzio ha trovato applicazione il CCNL del comparto Sanità, al personale dei Comuni è rimasto necessariamente in applicazione il CCNL del comparto Funzioni Locali;
- quanto ai trattamenti economici accessori, pertanto, si è sempre provveduto, nelle more di pervenire all'assetto a regime e per tutto il personale, ad assicurare allo stesso la continuità salariale già in godimento presso le amministrazioni di provenienza e, per il personale in organico al Consorzio, a riconoscere l'erogazione dei trattamenti economici previsti dal CCNL Sanità, fatti salvi taluni riconoscimenti correlati alle prime esigenze gestionali e funzionali dell'Ente, comunque nel limite di quelli strettamente necessari ad assicurare la suddetta continuità retributiva;
- non è stato mai costituito, pertanto e in tali more, il primo fondo decentrato della SdSS, anche in attesa di pervenire alla definizione dell'organico da assicurare a regime alle attività di istituto;

Ciò posto, tutte le amministrazioni partecipanti al Consorzio, nel corso del corrente esercizio, hanno condiviso l'obiettivo di consolidare l'esperienza consortile in atto, così determinandosi a porre a regime il relativo sistema operativo, con il correlato organico strutturalmente necessario a sostenere l'operatività ordinaria del Consorzio. È quindi previsto, con effetto dal 1° gennaio 2021, il passaggio diretto nell'organico di ruolo del Consorzio di tutto il personale dell'ASL TSE e dei suddetti Comuni già assegnato in comando presso lo stesso nella corrente e nelle precedenti annualità, così da assicurare all'Ente la piena e autonoma operatività della funzione datoriale sua propria, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

In particolare, trova trasferimento presso il Consorzio anche il personale del Comune di Siena, già in comando presso la SdSS, adibito ai servizi aggiuntivi che tale Comune conferisce, da più annualità, al Consorzio medesimo, mediante apposita convenzione attualmente in fase di rinnovo; la convenzione da ultimo ricordata, peraltro, è fatta oggetto di modifica in ragione della decisione assunta dal Comune di Siena, con effetto dal 1° gennaio 2021, di estinguere lo Sportello Immigrati, con conseguente trasferimento al Consorzio del solo personale adibito ai servizi aggiuntivi che restano attribuiti dal Comune medesimo al ridetto Consorzio, pari a n. 4 unità in luogo delle 5 precedentemente assegnate in Comando.

Il fabbisogno ordinario di personale a regime della SdSS, da sottoporre ad approvazione da parte della Giunta esecutiva e comprendente le unità adibite ai servizi aggiuntivi conferiti dal Comune di Siena, è come di seguito rappresentato:

CCNL comparto Sanità		
<i>profilo</i>	<i>categoria</i>	<i>numero</i>
Direttore	dirigente	1
Collaboratore amministrativo professionale senior	DS	1
Collaboratore professionale assistente sociale senior	DS	1
Collaboratore amministrativo professionale	D	3
Collaboratore professionale assistente sociale	D	29
Assistente Amministrativo	C	4
Coadiutore amministrativo esperto	BS	5
	Totale	44

personale servizi aggiuntivi Comune di Siena		
<i>profilo</i>	<i>categoria</i>	<i>numero</i>
Educatore professionale	C	3
Addetto ai servizi generali	B	1

La posizione di Direttore, di qualifica dirigenziale e autonomamente disciplinata dalle norme di legge in vigore, non afferisce peraltro al fondo decentrato da costituire per il personale del comparto non dirigenziale.

Occorre ora considerare che la SdSS costituisce parte integrante del sistema socio-sanitario, mediante il relativo pieno coinvolgimento istituzionale nelle funzioni programmatiche, organizzative e gestionali delle attività; il coordinamento direzionale viene espresso mediante la coincidenza della direzione aziendale con quella di zona e l'inquadramento del personale confluisce conseguentemente nel comparto della Sanità; l'ambito di gestione del personale della SdS è quindi compiutamente rappresentato dal sistema normativo proprio di detto comparto.

Posto, quindi, che le Società della Salute sono enti consorziali di nuova istituzione, con propria e peculiare disciplina organizzativa e gestionale, risulta allora necessario provvedere alla costituzione del fondo decentrato in assenza di dati storici di spesa del personale, in assenza, in particolare, dei monti salariali che hanno sempre costituito la base di computo dei valori costitutivi del fondo medesimo.

Soccorre, in proposito, l'attività di orientamento applicativo offerta dall'Aran su analoghi casi di enti di nuova istituzione, come di seguito rilevabile:

orientamento RAL061

ARAN osserva che, quando, come nel presente caso, la disciplina dei contratti collettivi di lavoro del comparto non ha individuato una regolamentazione specifica per la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale negli enti di nuova istituzione, il problema deve essere affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata. Ritiene l'ARAN, in particolare, che un criterio possa essere individuato nella regola per la quale, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo possano essere incrementate in "misura congrua", ritenendo che il caso dell'ente di nuova istituzione possa essere considerato *"equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica; infatti il nuovo ente deve necessariamente definire una nuova dotazione del personale. Si tratta, allora, di dare un contenuto concreto al concetto di "congruo" per stabilire l'ammontare delle risorse del fondo. Per questa finalità siamo del parere che possa essere preso a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, e di ricavare, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Questo valore, rapportato al numero dei dipendenti dell'ente di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo"*.

orientamento EPNE215

In tale orientamento l'ARAN conferma i medesimi principi, affermando che, sempre in assenza di *“disposizioni specifiche espressamente finalizzate alla disciplina della costituzione del fondo per il trattamento economico accessorio del personale non dirigente negli enti di nuova istituzione”*, ritiene si debba utilizzare la medesima regola propria del caso dello *“stabile incremento delle dotazioni organiche”*, ritenendo che *“il nuovo ente deve necessariamente definire una nuova dotazione del personale ed in relazione a questo quantificare le risorse per la contrattazione integrativa”*, specificando che, *“ai fini della quantificazione delle risorse, si ritiene che l'ente possa procedere ad un confronto di un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, ricavando, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Tale valore medio sarà, poi, moltiplicato per il numero dei dipendenti che **effettivamente** avranno coperto i posti vacanti della dotazione organica In tal modo si avrà il primo ammontare delle risorse dell'ente che potrà essere, poi, successivamente da questo rivalutato Nel prosieguo, l'ente, man mano che sono coperti i posti ancora vacanti, potrà integrare le risorse stabili, dal momento dell'effettiva assunzione del nuovo personale, applicando il medesimo sistema sopra descritto; nel caso in cui, dopo la effettiva istituzione del nuovo ente, a questo sia stato trasferito, in virtù di specifiche disposizioni di legge, personale in servizio presso altre amministrazioni, con assegnazione anche delle relative risorse economiche per il trattamento accessorio, anche queste confluiscono in quelle generali del nuovo ente, non potendo essere considerate vincolate esclusivamente al pagamento del trattamento accessorio dello stesso. Infatti, il suddetto personale ormai dipende a tutti gli effetti dal nuovo ente e, conseguentemente, sarà remunerato secondo le condizioni stabilite dalla contrattazione integrativa di quest'ultimo per la generalità dei lavoratori da esso dipendenti”*;

Ne consegue che:

- il pieno inserimento della SdS nel sistema regionale socio-assistenziale comporta la stretta identità di ambito con le linee di servizio integrato proprie della ASL, nel cui corpo sono da garantire costantemente le attività interfunzionali svolte dal personale, con facoltà di frequente mobilità dello stesso tra ASL e SdS secondo le plurime esigenze di erogazione dei servizi che caratterizzano detto sistema;

- l'applicazione del medesimo CCNL del comparto Sanità, infatti, è posta a diretto sostegno di dette fondamentali necessità operative ed erogative;
- costituisce pertanto riferimento irrinunciabile, per la SdS, la struttura economico-giuridica dei trattamenti di gestione del personale proprio della ASL, con particolare riferimento al CCNL del personale non dirigente;
- in particolare, le indicazioni offerte dall'ARAN trovano, nel caso di specie, naturale applicazione in ordine alla piena equivalenza dell'ambito operativo di cui sopra, del quale la SdS costituisce parte integrante, dovendosi così ricavare, in questa fase di prima costituzione del fondo decentrato, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento presso la ASL di riferimento istituzionale e organizzativo-gestionale.

Pertanto, ai sensi del vigente CCNL Sanità, trovano necessaria costituzione

1. il fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80, comma 6), il cui impiego è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario);
 - b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista;
 - c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) secondo la disciplina ivi stabilita;
 - d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei precedenti CCNL.
2. il fondo premialità e fasce (art. 81, comma 6), il cui impiego è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
 - d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi " di cui all'art. 80;
 - e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);
 - f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

È anche previsto (art. 81, comma 7) che, alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del fondo "premieria e fasce", nonché del fondo "condizioni di lavoro e incarichi", stanziato a bilancio e certificato dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Ai sensi del comma 5 dell'art. 80 e del comma 5 dell'art. 81, poi, la quantificazione delle risorse di entrambi i fondi deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Ai fini della costituzione dei fondi, pertanto, deve farsi riferimento alla deliberazione del Direttore Generale dell'ASL n. 305 del 28.02.2019, recante "Definizione fondi contrattuali anni 2018 e 2019 del personale del Comparto dell'Azienda USL Toscana Sud Est ai sensi del nuovo CCNL del 21/05/2018", che definisce il coacervo complessivo delle risorse decentrate per il personale non dirigente della ASL.

In merito, si attesta che, con mail in data 5 novembre 2020, il competente ufficio della ASL TSE ha comunicato la media pro-capite dei due fondi contrattuali, quale quoziente tra gli stessi e il personale destinatario degli stessi presso le sue strutture (rif. anno 2018 di sottoscrizione del CCNL).

I due dati medi, ricevuti con la mail, sono i seguenti:

dipendenti totali 7.169

media pro-capite art. 80 "condizioni di lavoro e incarichi" € 3.411,30

media pro-capite art. 81 "premieria e fasce" € 4.020,98

Si conclude, pertanto, a motivo di quanto sopra descritto, che:

- a) il fondo decentrato della SdS deve trovare la sua prima costituzione mediante computo operato per la dotazione organica come precedentemente indicata nell'assetto a regime, peraltro al netto della posizione del Direttore, che non accede al fondo del personale non dirigente:

Fondi decentrati a regime (organico completamente coperto)

ASL TSE			SDS SENESE	
ALIMENTAZIONE			organico a regime	fondi
A	Media pro-capite ASL TSE art. 80 "condizioni di lavoro e incarichi"	€ 3.411,30	47	€ 160.331,10
B	Media pro-capite ASL TSE art. 81 "premieria e fasce"	€ 4.020,98	47	€ 188.986,06
			totale	€ 349.317,16

b) come indicato espressamente dall'ARAN (e più sopra riportato), peraltro, l'alimentazione dei fondi deve avvenire gradualmente, via via che la dotazione medesima trova copertura, dovendosi contenere la costituzione del fondo 2020, in tale senso, con riferimento alle 36 unità di personale in servizio presso il Consorzio in tale esercizio, come di seguito specificato:

Fondi decentrati anno 2020				
ASL TSE			SDS SENESE	
ALIMENTAZIONE			organico a regime	fondi
A	Media pro-capite ASL TSE art. 80 "condizioni di lavoro e incarichi"	€ 3.411,30	41	€ 139.863,30
B	Media pro-capite ASL TSE art. 81 "premierità e fasce"	€ 4.020,98	41	€ 164.860,18
			totali	€ 304.723,48

Le suddette consistenze economiche trovano adeguata copertura nel bilancio previsionale del Consorzio approvato con la Deliberazione Assemblea dei Soci n. 15 del 23/12/2019 "Bilancio economico previsionale 2020 e bilancio economico pluriennale 2020-2022 – Approvazione".

B) Contratto integrativo di parte normativa ed economica per l'anno 2020

Il Consorzio ha provveduto a siglare la preintesa sul nuovo contratto integrativo normativo, che si allega alla presente relazione.

Lo stesso recepisce il CCNL del comparto sanità e ne disciplina la parte normativa riferita agli istituti retributivi accessori e alla progressione economica nelle fasce di inquadramento contrattuali.

Come rilevabile dal testo delle clausole concordate, trovano puntuale applicazione le norme del CCNL e, in particolare i principi di differenziazione del merito e dei premi di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e all'art. 82 del nuovo CCNL Sanità del 21 maggio 2018.

Anche con riferimento alle progressioni economiche orizzontali nella categoria (fasce) è stato pienamente rispettato il sistema normativo vigente, assicurando che:

- a) i passaggi non possono superare, annualmente, il 50% degli aventi diritto alla selezione;
- b) non può essere conseguita la progressione prima che siano trascorsi 24 mesi nella posizione economica da ultimo posseduta;

- c) per conseguire il passaggio, occorre avere acquisito una valutazione positiva, rappresentata dalla media delle valutazioni ricevute nei 3 anni antecedenti a quello da cui decorrono i benefici incrementali.

Il testo del contratto integrativo assicura anche che l'insieme delle progressioni effettuate non vanifichi la consistenza delle risorse economiche da destinare annualmente al riconoscimento dei premi di *performance*.

La distribuzione dei fondi disponibili sul 2020 è come di seguito concordata tra le parti:

A	spesa IQP (+ quota comparto FL per 2020)		€ 27.221,55
	straordinario		€ 0,00
	incarichi organizzativi	P.O. attuali	€ 32.277,46
	incarichi professionali		
	Art. 17 FL solo 2020		€ 8.000,00
totale spesa su fondo A			€ 67.499,01
residuo su fondo A			€ 72.364,29
fondo B			€ 164.860,18
residuo fondo A			€ 72.364,29
spendibile			€ 237.224,47
B	spesa attuale fasce		€ 78.754,70
	nuove fasce		€ 7.100,00
	produttività		€ 151.369,77
totale			€ 304.723,48

Siena, __ dicembre 2020

Il Direttore

Marco Picciolini