



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

preintesa siglata in data 21/12/2020

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

delibera GE di autorizzazione definitiva alla sottoscrizione n. 29 del 22/12/2020

L'anno duemilaventi, il giorno 30 del mese di Dicembre, alle ore 12:00, 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;
- d) in data 21 dicembre 2020 è stata siglata la preintesa per la stipulazione definitiva del presente contratto, sulla quale sono intervenuti il parere favorevole del Collegio dei Revisori in data 21/12/2020 e l'autorizzazione della Giunta Esecutiva del Consorzio alla sottoscrizione definitiva in data 22/12/2020;

tanto premesso e considerato,

convengono e stipulano quanto segue.

Indice

Parte I Regolazione normativa

Titolo I Principi e disposizioni generali

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

Titolo II Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

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

Titolo III Sistema integrato di valutazione del personale

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

Titolo IV Progressione economica nella categoria (fasce)

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

- Titolo V Valorizzazione del merito e della produttività**
- Art. 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
- Art. 15 Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro
- Art. 16 Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi
- Art. 17 Indennità
- Titolo VI Disposizioni transitorie e finali**
- Art. 18 Disapplicazioni
- Art. 19 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi
- Art. 20 Clausola programmatica
- Art. 21 Clausola di salvaguardia
- Parte II Regolazione economica transitoria per l'anno 2020**
- Art. 22 Trattamenti accessori per l'anno 2020
- 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

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

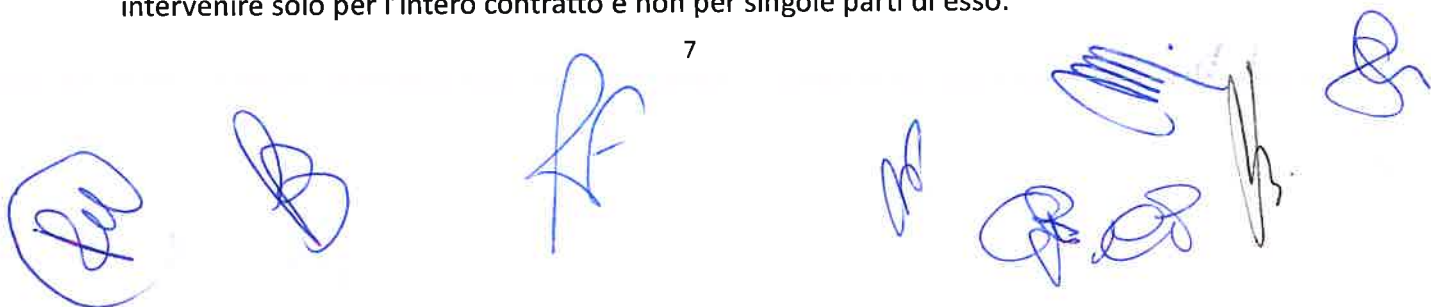
Fondo delle risorse decentrate

1. Il 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing as initials and others as more complete names or stylized marks.

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. Il Consorzio stanziava annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale.

2. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego avviene in sede di contrattazione integrativa. A tal fine, sono convocate apposite sessioni di confronto, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio.

2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.

3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.

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

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

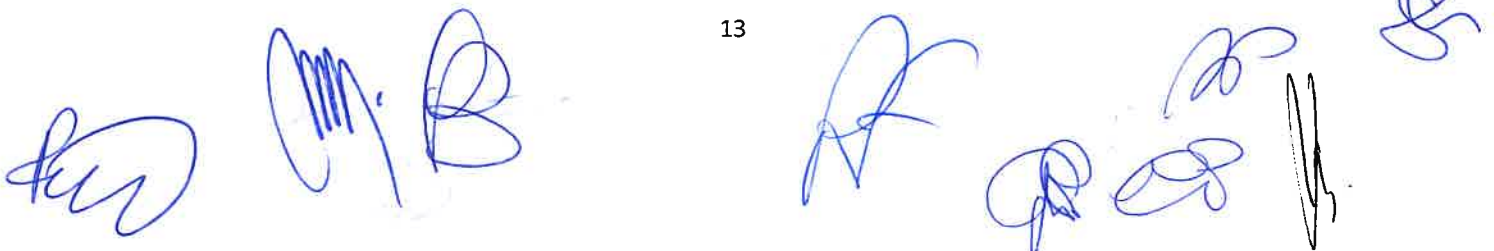
Progressione economica nella categoria (fasce)

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the width of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing as simple loops and others as more intricate scribbles.

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.

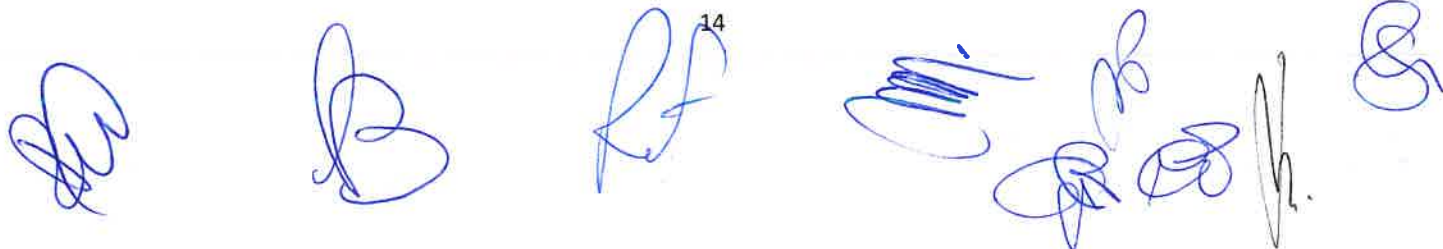
Titolo V

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



14

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.

17

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:

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

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.

