



CONSORZIO SOCIETA' DELLA SALUTE SENESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2025

**Relazione Illustrativa all'Ipotesi di Contratto Integrativo,
Parte Economica Anno 2025
(Art.40 c. 3-sexies DLGS n. 165/2001)**

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Gli effetti normativi del presente CCI decorrono dal 1 gennaio 2025 e fino alla sottoscrizione del nuovo contratto decentrato.
Composizione della delegazione trattante		1- Parto Pubblca Presidente Dott. Lorenzo Brenzi – Coordinatore Amministrativo Dott.ssa Cristina Pasqui – Coordinatore Sociale Dott.ssa Cristiana Bambini – Resp. Ufficio Personale 2- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - CGIL FP - CISL 3- Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L. FP; C.I.S.L.;
Soggetti destinatari		Personale del comparto dipendente del Consorzio
Materie trattate dal contratto integrativo		Materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 9 del CCNL relativo al personale del Comparto Sanità sottoscritto in data 02/11/2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla Contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	la presente relazione è propedeutica al parere dell'organo Interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI Con Deliberazione di Giunta Esecutiva n. 12 del 31/03/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025/2027.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009? SI È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'art.11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali Osservazioni:		

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente CCI disciplina l'utilizzo del fondo del salario accessorio, andando a quantificare le risorse assegnate per l'anno di riferimento ai singoli istituti contrattuali, che di norma vengono discusse annualmente.

Inoltre regolamenta:

l'erogazione del welfare integrativo aziendale.

Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCDI 2024-2026.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento, infine la parte di risorse residuali vengono destinate a finanziare la performance.

c) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema integrato di valutazione del personale adottato dall'Ente, di cui al regolamento di organizzazione approvato con Delibera di Assemblea dei Soci n. 12 del 05/10/2023, e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e dei contributi individuali e/o di gruppo, al conseguimento delle *performance* di struttura. La definizione degli obiettivi assegnati al personale è altresì descritta nel Piano della Performance, approvato annualmente con Deliberazione di Giunta Esecutiva.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 102 del CCNL 2022 ai sensi del quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 6, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse.

Nonché viene rispettato il principio di differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 2022. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. In sede di contrattazione è stata stabilita la quantità del personale destinatario del bonus premiale per la performance individuale nella misura del 5%, arrotondato all'unità inferiore, dell'organico oggetto di assegnazione dei premi nell'annualità di riferimento. La quantificazione del bonus è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'attribuzione di differenziali economici di professionalità, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, senza

determinare l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

L'attribuzione dei DEP ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle aree, così come disposto dall'art. 19, comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 2019 -2021.

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche selettive per l'anno 2025 i cui beneficiari non superano complessivamente il 50% degli aventi diritto.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto Integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente CCI 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.

È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

Per i risultati attesi, in termini di performance, si fa riferimento agli obiettivi assegnati al personale con il Piano della Performance, approvato annualmente con Deliberazione di Giunta Esecutiva.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, è stato costituito con Provvedimento n. 95 del 24/06/2025, ai sensi di quanto previsto dall'art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e dall'art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" del CCNL triennio 2019-2021 Comparto Sanità firmato in data 2/11/2022, secondo quanto di seguito esposto.

A) Art 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e Indennità professionall € 237.924,74

B) Art 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro € 179.688,91

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

UTILIZZO RISORSE PROVVISORIO ART. 102	2025
incarichi funzionali	€ 125.000,00
DEP assegnati (storico)	€ 74.300,00
nuovi DEP	€ 16.900,00
ad personam riconosciuti	€ 290,00
Indennità di qualificazione professionale	€ 12.000,00
Indennità professionale specifica	€ 810,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 229.300,00
Residuo fondo art. 102	€ 8.624,74

residui anno precedente art.103 c.10 CCNL 02/11/2022	€ 0,00
residui fondo art.102 art.103 c.10 CCNL 02/11/2022	€ 8.624,74
Totale disponibilità fondo 103	€ 188.313,65

UTILIZZO RISORSE PROVVISORIO ART. 103	2025
lavoro straordinario art.47	€ 5.000,00
ind. Condizioni di lavoro art.107 domiciliari	€ 4.000,00
performance organizzativa e individuale	€ 149.313,65
welfare integrativo art.89	€ 30.000,00
incentivi tecnici art.113 D.Lgs.50/2016	€ 31.064,23
incentivi tecnici art.45 D.Lgs.36/2023	
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 188.313,65
Residuo fondo art. 103	€ 0,00

La somma di € 16.900,00 viene destinata alle progressioni di cui all'art.19 CCNL 02/11/2022, nei limiti delle specifiche disposizioni normative.

La somma di € 30.000,00 disponibile nel fondo ex art.103 (premialità e condizioni di lavoro) viene destinata a misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 del CCNL, secondo quanto disposto nell'allegato al CCI sotto la lettera D "Disciplina per l'erogazione del welfare integrativo aziendale – anno 2025".

Sono destinate per esigenze di natura non prevedibile e/o programmabile, all'istituto del lavoro straordinario di cui all'art. 47 CCNL, € 5.000,00.

Al fondo ex art. 103 "premialità e condizioni di lavoro" saranno destinati, nel rispetto delle previsioni di cui all' art.103, comma 10, CCNL 02/11/2022 gli eventuali residui che si registrassero, al termine di ciascun esercizio, nel fondo ex art.102, previa quantificazione da compiersi a consuntivo.

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

Siena, lì 17/09/2025

SOCIETA' della SALUTE SENESE
IL COORDINATORE AMMINISTRATIVO
Dott. Lorenzo Brenci

