



SOCIETÀ DELLA SALUTE DELLA ZONA ALTA VAL D'ELSA

(Consorzio tra i Comuni di Casole d'Elsa, Colle Di Val d'Elsa, Poggibonsi, S.Gimignano, Radicondoli e la A.U.S.L.Toscana sud est)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA 2024

pre-intesa

Preintesa siglata il 03/12/2025

Delibera di Giunta Esecutiva n. 29 del 30/12/2025

SOCIETÀ DELLA SALUTE DELLA ZONA ALTA VAL D'ELSA

(Consorzio tra i Comuni di Casole d'Elsa, Colle Di Val d'Elsa, Poggibonsi, S.Gimignano, Radicondoli e la A.U.S.L.Toscana sud est)

Regolazione economica per l'anno 2024 - Trattamenti accessori

Premesso che:

1. Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 40 del 29/12/2022 avente ad oggetto "Atto attuativo della convenzione tra Società della Salute della Zona Alta Val d'Elsa e Comuni della zona Alta Val d'Elsa" tra Società della Salute della Zona Alta Val d'Elsa e Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa: approvazione", si approvava il suddetto atto attuativo, nel quale, tra le altre, all'art. 8, si stabiliva che, per il periodo di 6 mesi, tutte le unità di personale acquisite dai Comuni dell'Alta Val d'Elsa fossero assegnate temporaneamente da Società della Salute Alta Val d'Elsa a Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa (FTSA).
2. Con Deliberazione della Giunta Esecutiva n. 41 del 29/12/2022 avente ad oggetto "Prima determinazione della dotazione organica della SdS. Trasferimento nei suoi ruoli del personale dei Comuni aderenti. Prima costituzione delle risorse decentrate", la dotazione organica della SdS, prevista in fase di prima costituzione e fatte salve successive, eventuali scelte organizzative da adottare a regime, veniva individuata nel numero totale di 19, ovvero nella consistenza del personale dei Comuni soci oggetto di trasferimento alla SdS medesima, con il solo incremento di un'unità di personale nel profilo di assistente sociale, in ragione dell'esigenza di assicurare, già nella fase di primo avviamento delle funzioni, il rapporto minimo da garantire tra risorse umane e funzioni da erogare sul territorio di area vasta consortile;
3. con successive deliberazioni della Giunta Esecutiva n. 9 del 28/06/2023 e n. 17 del 29/12/2023 provvedeva alla proroga del regime di assegnazione temporanea del personale in oggetto a FTSA fino al 31/12/2024;
4. nel corso dell'anno 2024 la SdS ha provveduto ad assumere personale a tempo indeterminato, anche a valere su risorse eterofinanziate, con un conseguente incremento della dotazione organica in servizio;
5. in relazione allo sviluppo funzionale e organizzativo della SdS, la Giunta Esecutiva, con delibera n. 22 del 19/12/2024, ha ritenuto razionale che il piano del fabbisogno di personale sia adeguato alle scelte di relazione interfunzionale con la Fondazione FTSA, che eroga i servizi, restando in capo alla SdS medesima lo svolgimento delle attività di indirizzo politico-amministrativo e di controllo e, così, l'acquisizione del personale di assistenza sociale, anche a valere sulle risorse etero-finanziate agli enti locali sulle linee di intervento Povertà e Non Autosufficienza;
6. risulta quindi razionale non procedere alla sostituzione del personale operativo inquadrato nei profili di OPERATORE TECNICO , oggi assegnato funzionalmente alla FTSA, via via che si estinguono, per qualsiasi causa, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere;

SOCIETÀ DELLA SALUTE DELLA ZONA ALTA VAL D'ELSA

(Consorzio tra i Comuni di Casole d'Elsa, Colle Di Val d'Elsa, Poggibonsi, S.Gimignano, Radicondoli e la A.U.S.L.Toscana sud est)

7. Preso atto che:

8. con il suddetto provvedimento n. 22/2024, cui si fa rimando per il dettaglio, si è proceduto alla determinazione dei fondi decentrati artt. 102 e 103 del CCNL Sanità 2019-2021;
9. la costituzione dei fondi 2024, come per precedente annualità 2023, ha quindi seguito il criterio della graduale alimentazione in funzione del processo in itinere di messa a regime dell'organico consortile, con l'inserimento delle risorse proporzionate al personale assunto direttamente dalla SdS in corso d'opera, da un lato, e il progressivo e proporzionale defalcamento delle risorse originariamente inserite per il personale operativo, via via che cessa dal servizio;

con determinazione della Direttrice SdS n. 3 del 17/01/2023 avente ad oggetto: "Personale acquisito dai Comuni: trasposizione nell'ambito di disciplina del CCNL Sanità degli incarichi di posizione organizzativa e delle indennità di responsabilità già attribuite ai sensi del CCNL Funzioni Locali", si stabiliva di mantenere, a decorrere dal 01.01.2023 e fino a nuova contrattazione integrativa, le indennità già erogate ad alcune unità di personale provenienti dai Comuni consorziati, assimilabili e riconducibili alle indennità relative agli incarichi di funzione di cui al CCNL Sanità del 02.11.2022;

con la ridetta deliberazione n. 22/2024, la Giunta Esecutiva ha rassegnato i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipulazione del presente accordo integrativo:

- definire un nuovo sistema di distribuzione dei premi, nel rispetto del principio di differenziazione salariale di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., secondo i seguenti criteri:
 - b1) omogeneizzare i livelli premiali per tutto il personale, sia quello proveniente dai Comuni soci che di assunzione diretta da parte della SdS;
 - b2) graduare peraltro la quantificazione dei premi anche al livello delle aree di inquadramento del personale, oltre che alla valutazione ricevuta e alla percentuale di presenza in servizio del personale dipendente;
 - b3) mantenere anche per il 2024 il sistema di valutazione della FTSA quale ente utilizzatore del personale in assegnazione funzionale;

Tanto premesso e considerato, si ritiene di suddividere gli importi 2024 riconducibili alle voci indicate nell'art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" del CCNL Sanità, secondo le seguenti modalità:

SOCIETÀ DELLA SALUTE DELLA ZONA ALTA VAL D'ELSA

(Consorzio tra i Comuni di Casole d'Elsa, Colle Di Val d'Elsa, Poggibonsi, S.Gimignano, Radicondoli e la A.U.S.L.Toscana sud est)

Costituzione fondi 2024

totale complessivo	€ 118.806,24
di cui:	
art. 102 CCNL Sanità	art. 103 CCNL Sanità
75,00%	25,00%
€ 89.104,68	€ 29.701,56
residuo art. 103 anno precedente	€ 8.601,33
totale art. 103 con residuo	€ 38.302,89
totale complessivo 2024 con residuo 2023	€ 127.407,57

Utilizzo Risorse anno 2024

	ART. 102	Art. 103
Differenze ad personam	12.421,89	
Indennità professionali	3.810,29	
Incarichi di Funzione + base	€ 35.630,85	
fasce	€ 26.444,82	
Condizioni di lavoro (visite domiciliari indennità di turno ecc..)		€ 5.261,96
Premialità		€ 32.000,00

Totali utilizzi fondi **€ 78.299,52** **€ 37.261,96**

Totale generale utilizzi **€ 115.561,48**

Media **€ 6.420,08**

	A	B
Residuo 102	€ 10.805,16	
Residuo 103		€ 1.040,93

Totale residuo 103 da trasferire sul 2025 **A+B € 11.846,09**

SOCIETÀ DELLA SALUTE DELLA ZONA ALTA VAL D'ELSA

(Consorzio tra i Comuni di Casole d'Elsa, Colle Di Val d'Elsa, Poggibonsi, S.Gimignano, Radicondoli e la A.U.S.L.Toscana sud est)

Le parti concordano che:

- a) il riparto del fondo, tenuto conto delle erogazioni già intervenute durante il 2024, è quello di cui alla sopra riportata tabella di utilizzo;
- b) la premialità 2024 verrà quantificata ed erogata come concordato nel successivo paragrafo, essendo condivisi gli obiettivi di omogeneizzare i livelli premiali per tutto il personale, sia quello proveniente dai Comuni soci che di assunzione diretta da parte della SdS, nonché di graduare la quantificazione dei premi anche in relazione al livello delle aree di inquadramento del personale, oltre che alla valutazione ricevuta e alla percentuale di presenza in servizio del personale dipendente;
- c) la somma residua, non utilizzata nel 2024, incrementa – ai sensi del vigente CCNL Sanità – il fondo art. 103 del medesimo CCNL 2019/2021 dell'anno successivo.

Modalità di riparto della quota del fondo art. 103 destinata ai premi di *performance*

I criteri di quantificazione e di graduazione dei premi, che tengono conto delle diverse aree 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 A al presente contratto integrativo, nel quale sono anche rappresentate le modalità di quantificazione ed erogazione del premio aggiuntivo di cui all'articolo 82 del CCNL Sanità del 21 maggio 2018.

Nell'ambito del suddetto Allegato A è recata la disciplina di quantificazione dei premi.

Lo schema di distribuzione delle risorse destinate ai premi di *performance* di cui al medesimo Allegato A, pur se costruito sulla quantità del personale presente nel 2024 e sui relativi inquadramenti, ha funzione meramente esemplificativa.

Poggibonsi, lì 03/12/2025.

Per la parte pubblica

Il Direttore Laura Tattini

Per le rappresentanze sindacali

Valentina Sammiceli (RSU)

Luna Vuolato (RSU)

Allegato A al contratto integrativo 2024 del 03/12/2025 (preintesa del 03/12/2025)

Sistema di quantificazione e distribuzione del *budget* per i premi di *performance*

ESEMPLIFICAZIONE

A												
budget da distribuire al netto dei <i>bonus</i>		€ 31.232,00										
		B	C	D	E	F = DxE	G	H	I = F/G*H	L = N*I	O	Q = L+O
nominativo	area	coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale	coefficiente ponderato su C	valutazione	valutazione ponderata su E	giorni annui	giorni lavorati ai sensi del CCI 2024	valutazione ponderata su H	premio	<i>bonus</i> = 2 dei valutati	totale premio
Dipendente 1	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	9,25	11,29	312	312	11,29	€ 1.479,68	0,00	1.479,68 €
Dipendente 2	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	8,50	8,50	312	210	5,72	€ 750,15	0,00	750,15 €
Dipendente 3	OPERATORE SOCIO SANITARIO	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	260	260	9,75	€ 1.278,41	0,00	1.278,41 €
Dipendente 4	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	9,00	10,98	312	312	10,98	€ 1.439,69	0,00	1.439,69 €
Dipendente 5	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	312	280	7,85	€ 1.029,62	0,00	1.029,62 €
Dipendente 6	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	7,75	7,75	312	312	7,75	€ 1.016,17	0,00	1.016,17 €
Dipendente 7	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	9,00	10,98	312	312	10,98	€ 1.439,69	0,00	1.439,69 €
Dipendente 8	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	260	260	9,75	€ 1.278,41	0,00	1.278,41 €
Dipendente 9	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	312	312	8,75	€ 1.147,29	0,00	1.147,29 €
Dipendente 10	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	10,00	10,00	312	312	10,00	€ 1.311,19	384,00	1.695,19 €
Dipendente 11	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	7,00	7,00	260	260	7,00	€ 917,84	0,00	917,84 €
Dipendente 12	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	9,75	11,90	260	200	9,15	€ 1.199,74	0,00	1.199,74 €
Dipendente 13	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	9,25	11,29	260	260	11,29	€ 1.479,68	0,00	1.479,68 €
Dipendente 14	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	8,75	10,68	312	312	10,68	€ 1.399,70	0,00	1.399,70 €
Dipendente 15	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	8,00	9,76	260	260	9,76	€ 1.279,72	0,00	1.279,72 €
Dipendente 16	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	8,00	9,76	261	261	9,76	€ 1.279,72	0,00	1.279,72 €
Dipendente 17	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	8,00	9,76	262	262	9,76	€ 1.279,72	0,00	1.279,72 €
Dipendente 18	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	8,00	9,76	263	263	9,76	€ 1.279,72	0,00	1.279,72 €
Dipendente 19	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	8,00	9,76	264	264	9,76	€ 1.279,72	0,00	1.279,72 €
Dipendente 20	ESECUTORE SOC. ASS.	1,00	100,00%	1,00	8,00	8,00	265	265	8,00	€ 1.048,95	0,00	1.048,95 €
Dipendente 21	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	10,00	12,20	312	312	12,20	€ 1.599,66	384,00	1.983,66 €
Dipendente 22	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	9,50	11,59	312	180	6,69	€ 876,73	0,00	876,73 €
Dipendente 23	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	8,75	10,68	260	260	10,68	€ 1.399,70	0,00	1.399,70 €
Dipendente 24	ASSISTENTE SOCIALE	1,22	100,00%	1,22	9,75	11,90	312	312	11,90	€ 1.559,66	0,00	1.559,66 €
Dipendente 25	OPERATORE	1,06	100,00%	1,06	8,50	9,01	312	312	9,01	€ 1.181,39	0,00	1.181,39 €

media delle valutazioni 8,79

M	totale punti	238,20			P	R
	valore punto (A:M)	€ 131,12			€ 768,00	€ 32.000,00
		totale senza eccellenze (=A)	€ 31.232,00	totale eccellenze	totale fondo distribuito (=A+P)	

Budget da distribuire = A: è determinato dalla somma di un importo di area per ciascun dipendente coinvolto, pari (a puro fine esemplificativo) a € 1.500,00, moltiplicati per un coefficiente di area = B stabilito in proporzione alle retribuzioni tabellari di area. Il *budget* A è al netto delle quote da riconoscere a titolo di bonus per le migliori valutazioni ai sensi dell'art. 82 del CCNL Sanità 2016-2018. Le quote di bonus concordate sono 3 sull'intero organico.

esemplificazione							
categoria	coefficiente	importo	n. dipendenti	tot. per cat.	budget	media	bonus = 30% della media
supporto	1	€ 1.126,28	9	€ 10.136,50	€ 32.000,00	1.280,00 €	384,00 €
operatori	1,06	€ 1.189,36	1	€ 1.189,36			
assistenti	1,13	€ 1.268,18	0	€ 0,00			
funzionari	1,22	€ 1.378,28	15	€ 20.674,15			
totale dipendenti			25				

tabellari	parametri
€ 19.039,05	1
€ 20.105,34	1,06
€ 21.437,79	1,13
€ 23.298,93	1,22

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; la valutazione E viene quindi moltiplicata per il coefficiente D, al fine di ottenere il valore F, che rappresenta la valutazione ponderata al livello di area.

La valutazione ponderata 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 *budget* 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 *budget* A, in stretta proporzione sia alla presenza in servizio, sia alla valutazione meritocratica attribuita a ciascun dipendente.

Successivamente, si provvede a calcolare il *bonus* O per le eccellenze, pari al 30% della media dei premi individuali calcolati come sopra (pari al *budget* A diviso per il numero dei dipendenti valutati).

La somma P dei *bonus* da erogare costituisce il *budget* per le eccellenze, pari a 2 dipendenti.

La somma dei premi L con i *bonus* O determina i premi finali da erogare Q.

La somma del *budget* A e del *budget* P determina il totale complessivo R del fondo destinato ai premi.

Le parti, ai sensi dell'articolo 82 del CCNL Sanità 2016-2018, concordano di destinare il *bonus* a 2 delle unità di personale valutato.

Il *bonus* è assegnato nell'ordine della graduatoria di merito della valutazione dell'anno di riferimento e senza distinzione di aree. 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 che non ne ha goduto da più tempo; in caso di ulteriore parità, precede chi ha maggiore anzianità di servizio nell'area di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, il *bonus* è assegnato al dipendente più anziano di età. In ogni caso, il dipendente che ha goduto del bonus, a prescindere da quanto sopra non potrà goderne di nuovo nel biennio successivo a quello di attribuzione.

Assenze incidenti sul premio per la performance

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:

a) lavoratori in servizio 5 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 260 giorni;

b) lavoratori in servizio 6 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

Sono equiparate alla presenza in servizio le seguenti assenze:

a) permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 e per terapie salvavita;

b) ferie e festività sopprese;

c) recuperi di lavoro straordinario e riposi compensativi;

d) astensione obbligatoria per maternità;

e) 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:

a) per almeno 60 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni alla settimana;

b) 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 alla percentuale di part time e ai periodi di lavoro nell'anno in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.