



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
TRIENNIO 2019-2021
DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
POLICLINICO OSPEDALIERO UNIVERSITARIO FOGGIA**

| | | |
|--|----------------------|------------------|
| Area contrattuale: Personale del Comparto Sanità | Tipo documento: CCIA | Data: 18.12.2024 |
| Descrizione: Contratto Collettivo Integrativo Aziendale triennio 2019-2021 del Personale del Comparto Sanità del Policlinico Riuniti Foggia. | | |

In data 18.12.2024, alle ore 14.15, presso la sede del Policlinico Ospedaliero-Universitario di Foggia, le Parti procedono alla sottoscrizione del C.C.I.A. 2019/2021 e a tal fine prendono atto che il Collegio Sindacale ha espresso parere positivo con verbale n. 33 del 13.12.2024 in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 6, del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021.

TRA

| La Delegazione di parte datoriale | Nome e Cognome | firmato |
|--|----------------------|---------|
| Direttore Generale f.f. | Elisabetta Esposito | F.to |
| Direttore Sanitario | Leonardo Miscio | F.to |
| Direttore S.C. Politiche del Personale | Lucrezia Cardinale | F.to |
| Dirigente Responsabile S.S. "Trattamento Giuridico personale ospedaliero e universitario e Rapporti con le OO.SS." | Marina Anna Panunzio | F.to |
| Dirigente Responsabile S.IO.S. | Marilena Marchese | |
| Dirigente Responsabile S.IO.S. | Silvio Piancone | |
| Collab. Amm. Prof. Segretario | Valerio Tridente | F.to |

E

| La Delegazione di parte sindacale | Nome e Cognome | firmato |
|-----------------------------------|----------------|---------|
| Per la CGIL FP | | F.to |
| Per la CISL FP | | F.to |
| Per la UIL FPL | | F.to |
| Per la FIALS | | F.to |
| Per la NURSIND | | F.to |
| Per la NURSING-UP | | F.to |
| Per la R.S.U. i componenti | | |



INDICE

| Titolo I | DISPOSIZIONI GENERALI | |
|------------------|---|---------|
| Art. 1 | Campo di applicazione | pag. 4 |
| Art. 2 | Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto | pag. 4 |
| Art. 3 | Relazioni sindacali | pag. 4 |
| Art. 4 | Disciplina delle Progressione tra le Aree del Personale | pag. 4 |
| Titolo II | CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE | |
| Art. 5 | Contrattazione collettiva integrativa aziendale: le materie | pag. 6 |
| Art. 6 | Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag. 7 |
| Art. 7 | Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance | pag. 8 |
| Art. 8 | Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree | pag. 10 |
| Art. 9 | Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva | pag. 10 |
| Art. 10 | Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo | pag. 11 |
| Art. 11 | Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag. 11 |
| Art. 12 | Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag.11 |
| Art. 13 | Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag. 11 |
| Art. 14 | Condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag. 12 |



| | | |
|-----------------|--|---------|
| Art. 15 | Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare | pag. 12 |
| Art. 16 | Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi | pag. 12 |
| Art. 17 | Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag. 12 |
| Art. 18 | Eventuale elevazione dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag. 12 |
| Art. 19 | Eventuale elevazione dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 | pag. 13 |
| Art. 20 | Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti | pag. 13 |
| Art. 21 | Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro | pag. 13 |
| Art. 22 | Norme di rinvio | pag. 13 |
| ALLEGATI | | |
| Allegato 1 | Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali relativo al C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021 | |
| Allegato 2 | Regolamento per la disciplina delle Progressioni tra le Aree del Personale del Comparto Sanità | |
| Allegato 3 | Regolamento per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (c.d. D.E.P.) Comparto sanità | |
| Allegato 4 | Regolamento sull'orario di lavoro del Personale del Comparto Sanità | |
| Allegato 5 | D.D.G. n. 906 del 21.11.2024 "Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria personale Area Comparto del SSN - Parte normativa CCNL 2019/2021; parte economica: fondi definitivi anno 2023 e provvisori anno 2024. Approvazione" | |
| Allegato 6 | Relazione illustrativa al Contratto Integrativo Aziendale - Area Comparto Sanità - 2019/2021 | |



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (d'ora in avanti C.C.I.A.) si applica a tutto il personale non dirigente dipendente del Policlinico Foggia Ospedaliero-Universitario (d'ora in avanti Policlinico Foggia), ex art. 6 del C.C.N.Q. del 3 agosto 2021, inquadrato nelle cinque aree previste dal sistema di classificazione del personale, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro Ente o Azienda.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente C.C.I.A. ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 5 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 2.11.2022.
2. Sono negoziati con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al citato art. 9, comma 5 del vigente C.C.N.L.
3. Il presente C.C.I.A. si attua a partire dal giorno successivo alla sottoscrizione, che avverrà previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del vigente C.C.N.L.
4. Il presente C.C.I.A. conserva validità ed efficacia sino alla stipulazione di successivo contratto collettivo integrativo.
5. Per gli istituti che non hanno scadenza annuale, le Parti verificano, due volte all'anno, in apposite riunioni della delegazione trattante, la corretta e tempestiva applicazione degli istituti previsti dal presente C.C.I.A.
6. In caso di controversie sull'interpretazione, le Parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art. 10 del vigente C.C.N.L. Per tutta la durata della controversia le Parti si astengono dall'assumere iniziative al riguardo.

ART. 3

Relazioni sindacali

1. Le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali e di applicazione degli istituti dell'informazione e confronto, nonché dei diritti sindacali sono disciplinate dal "Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali" di cui all'allegato (cfr. Allegato n. 1).



ART. 4

Disciplina delle Progressioni tra le Aree del Personale

1. Le Parti convengono di disciplinare i criteri per le Progressioni tra le Aree del Personale sia per quanto attiene alle procedure ordinarie sia per quanto attiene alle procedure in deroga attivabili entro il 30.06.2025 nell'apposito "Regolamento per la disciplina delle Progressioni tra le Aree del Personale del Comparto Sanità" di cui all'allegato (cfr. Allegato n. 2).



TITOLO II - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

ART. 5

Contrattazione collettiva integrativa aziendale: le materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a. criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
 - d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;
 - g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;
 - h. l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;
 - i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;
 - j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
 - l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;
 - m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;



n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

ART. 6

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Il C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021 istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2023, due nuovi fondi contrattuali sotto specificati.
Il "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del citato C.C.N.L., è destinato a remunerare:
 - le indennità correlate agli incarichi di cui al Titolo III, Capo III, garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;
 - i differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;
 - gli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento)
 - le indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del C.C.N.L. del 21.5.2018;
 - l'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c) del vigente C.C.N.L.;
 - l'indennità professionale specifica di cui all'art. 108 del citato C.C.N.L..Il "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103 del citato C.C.N.L., è destinato a remunerare:
 - compensi relativi a lavoro straordinario di cui all'art. 47 del vigente C.C.N.L.;
 - indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo X, Capo III, con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute) del vigente C.C.N.L.;
 - premi correlati alla performance organizzativa o individuale;
 - misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo) del vigente C.C.N.L.;
 - trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5 lett. C) dell'art. 103.
2. Con riferimento ai fondi contrattuali approvati con D.D.G. n. 906 del 21.11.2024, alla quale si rinvia, le Parti stabiliscono di destinare:
 - a. € 200.000,00 per i Differenziali economici di Professionalità - anno 2024 a valere sul Fondo ex art. 102;
 - b. € 53.0000 per la copertura dei costi per la trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36 del CCNL del Comparto Sanità 2019/2021 per ciascuno degli anni 2023 e 2024 ed € 300.000,00 per l'anno 2025 per gli incarichi di



funzione organizzativa di media ed elevata complessità dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari - ruolo sanitario.

3. Le Parti, al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dal Policlinico, alla luce delle disponibilità del PTFP 2022/2024, concordano di destinare le risorse di cui all'art. 1, comma 612 della Legge n. 234/2021 alle procedure in deroga, ai sensi dell'art. 21, commi 2 e 3 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 per le seguenti figure professionali:
 - a. al fine di sopperire alla carenza e per potenziare le Strutture sanitarie:
 1. n. 21 Operatori Socio-sanitari - Area degli Operatori, tenendo conto dei dipendenti in possesso dell'attestato e della piena idoneità fisica e considerato i posti vacanti e disponibili nel fabbisogno di personale alla data odierna;
 - b. al fine di potenziare le Strutture tecnico-amministrative;
 1. n. 39 coadiutori amministrativi senior - Area degli Operatori,
 2. n. 10 collaboratori amministrativi professionali - Area dei professionisti della salute e dei funzionari;
 3. n. 4 collaboratori tecnici professionali - Area dei professionisti della salute e dei funzionari.

ART. 7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il Fondo per la retribuzione di risultato è previsto e disciplinato dall'art. 103 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021, rubricato "Fondo premialità e condizioni di lavoro".
2. Una volta costituito il fondo nel rispetto di quanto previsto nell'art. 103, tenuto conto della quota da riservarsi ai sensi del successivo comma 10, e determinata la quota spettante per la retribuzione di risultato, questa viene interamente assegnata alle Strutture.
3. Il Fondo, nelle percentuali indicate, è distribuito per ogni Struttura in base al numero di dipendenti e alle loro categorie di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti:

| Categoria | Coefficiente |
|---|---------------------|
| Area di supporto (EX A e B) | 1 |
| Area degli Operatori (EX BS) | 1,5 |
| Area degli Assistenti (EX C) | 2 |
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari (EX D E DS) | 2,5 |
| Titolari di incarichi di funzione | 3 |

4. Il Policlinico ha adottato una logica a "cascata" per gestire la performance organizzativa e quella individuale.
5. Relativamente alla prima, ferma restando la valutazione degli obiettivi assegnati, si prevede che il risultato finale della performance organizzativa della struttura,



annualmente, incida secondo la misura e il grado di raggiungimento dei risultati di gestione, come di seguito specificato:

| La somma dei punteggi dei singoli obiettivi assegnati dalla Direzione strategica sarà graduata secondo la seguente tabella: | | |
|--|---|---|
| Punteggio ottenuto | Performance organizzativa di Struttura | Riduzione percentuale Fondo di Struttura |
| punti 0 - 50 | 0% | Riduzione del 100% |
| punti 51 - 59 | 60% | Riduzione del 15% |
| punti 60 - 69 | 70% | Riduzione del 10% |
| punti 70 - 79 | 80% | Riduzione del 5% |
| punti 80 - 89 | 90% | Nessuna riduzione |
| punti 90 - 100 | 100% | |

6. Il Fondo di ogni singola struttura sarà poi attribuito ai dipendenti in quote che tengano conto del risultato della performance individuale secondo la tabella di seguito riportata:

| Punteggio attribuito | Quota percentuale retribuzione di risultato |
|-----------------------------|--|
| 50-48 | 100 |
| 47-43 | 95 |
| 42-37 | 90 |
| 36-30 | 85 |
| 29-21 | 80 |

7. La valutazione della performance individuale verrà effettuata quando nell'anno solare di riferimento il dipendente "in servizio" abbia maturato almeno 60 giorni di effettiva presenza.
8. L'assenza del dipendente da valutare, qualunque sia la motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività ma, a tal fine, occorre valutare in un quadro più ampio e in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso. In senso conforme si esprime l'ultrattivo art. 5 del C.C.N.L. del 31.07.2009 che disponendo in modo generico "in caso di assenza...", riconduce in tale ambito tutte le diverse tipologie di assenze.
9. Relativamente alle risorse destinate annualmente alla produttività, le Parti determinano che il 70% venga riservato alla performance organizzativa e che il restante 30% a quella individuale.
10. Le Parti, in sede di prima applicazione, concordano che per la valutazione della performance relativa all'anno 2024, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L. 2016/2018, al 5% del personale valutato che consegue la valutazione più elevata è attribuita



una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito, in conformità alle seguenti modalità:

- a) indice di presenza più alto nell'anno di riferimento calcolato al netto dei giorni di ferie, festività abolite, congedo di rischio radiologico/anestesiologico, riposi settimanali dei festivi, congedi di formazione obbligatoria con codice aziendale 149/122 (effettuati in presenza ECM);
 - b) nell'ipotesi in cui la valutazione più elevata fosse conseguita da un numero di dipendenti superiore al 5% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, le Parti concordano che si terrà conto dei seguenti criteri:
 - 1) avranno titolo di preferenza, fino al numero previsto, i dipendenti che nell'anno precedente non abbiano ottenuto la retribuzione maggiorata di cui sopra;
 - 2) in subordine, i dipendenti in possesso di una maggiore anzianità di servizio;
 - 3) in subordine, i dipendenti in possesso della più anziana età anagrafica.
11. Le Parti, condividendo la necessità di definire nel dettaglio la disciplina di tale istituto solo a seguito dell'aggiornamento del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance aziendale, concordano sin da ora l'opportunità di tener conto, laddove possibile a seguito di approfondimenti, della distribuzione delle quote sulla base dell'area e del profilo di appartenenza dei dipendenti nell'ambito delle strutture di assegnazione e di approfondire la possibilità di escludere dalla maggiorazione del premio i dipendenti che abbiano beneficiato nell'anno di riferimento di altri incentivi collegati alla premialità previsti da specifiche norme di legge.

ART. 8

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 19 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, sostituiscono le fasce e remunerano il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di afferenza. A tali dipendenti sono attribuiti i c.d. "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
2. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" avviene, a seguito di procedura selettiva, in conformità ai principi fissati nel citato art. 19, al co. 4 e secondo le modalità definite nel Regolamento aziendale allegato al presente C.C.I.A (cfr. Allegato n. 3).

ART. 9

Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le Parti concordano che allo stato non sussiste la necessità di definire criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.



ART. 10

Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Con il presente C.C.I.A. viene prevista la possibilità di concordare benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti a tempo indeterminato del Policlinico.
2. La Parti, preso atto della limitata disponibilità delle risorse economiche di cui al Fondo ex art. 103, decidono di rinviare ogni determinazione in merito.

ART. 11

Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Relativamente alla elevazione di tale tipologia di lavoro, considerata l'attuale inconsistenza numerica di tali rapporti, non si ravvede la necessità di elevare il contingente del 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, di cui all'art. 73 del C.C.N.L. Comparto della Sanità 2019/2021, riservato ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

ART. 12

Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Relativamente alla elevazione di tale tipologia di rapporti di lavoro, considerata la consistenza media numerica di tali rapporti nell'ultimo triennio, non si ravvede la necessità di elevare il contingente del 20% del personale a tempo indeterminato, di cui all'art. 70, comma 3 del C.C.N.L. Comparto della Sanità 2019/2021, riservato ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

ART. 13

Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Le Parti concordano di non prevedere ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi della vigente contrattazione collettiva nazionale.
2. Qualora il numero delle richieste superi il contingente previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, la concessione dei permessi avviene tenuto conto dell'ordine di priorità fissato all'art. 62 del vigente C.C.N.L. ai commi 6, 7, 8.



ART. 14

Condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Non disponendo il Policlinico di tali servizi, le Parti ritengono di non poter individuare alcun criterio di cui al presente istituto contrattuale.

ART. 15

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

1. Le Parti rinviando per la disciplina della materia di cui trattasi al Regolamento aziendale in materia di orario di lavoro allegato al presente C.C.I.A (cfr. Allegato n. 4).

ART. 16

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le Parti concordano di discutere dell'argomento in apposita riunione di contrattazione integrativa sulla base delle proposte formulate che l'Organismo paritetico farà pervenire.

ART. 17

Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Con riferimento a tale istituto contrattuale, le Parti, preso atto della limitata disponibilità delle risorse economiche derivanti dal Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, non ritengono al momento di operare scelte che determinino incremento delle indennità di pronta disponibilità.

ART. 18

Eventuale elevazione dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Con riferimento a tale istituto contrattuale, le Parti preso atto della limitata disponibilità delle risorse economiche derivanti dal Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, non ritengono al momento di operare scelte che determinino incremento dell'indennità di lavoro notturno.



ART. 19

Eventuale elevazione dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021

1. Con riferimento a tale istituto contrattuale, le Parti, preso atto delle richieste di elevare l'indennità ex art. 107 e di estendere tale istituto ad ulteriori dipendenti operanti in strutture ritenute disagiate, concordano sulla necessità di verificare il numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari e, conseguentemente, l'aggravio di spesa e la relativa copertura sul Fondo ex art. 103 e, pertanto, decidono di aggiornarsi a inizio anno 2025.

ART. 20

Eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti

1. Le Parti rinviando per la disciplina del presente istituto contrattuale alle previsioni di cui al Regolamento sull'orario di lavoro (cfr. Allegato n. 4).

ART. 21

Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Per le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le Parti concordano di rinviare la trattazione della presente tematica al Regolamento di organizzazione aziendale in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 456 del 31.07.2023.

ART. 22

Norme di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente C.C.I.A., si rimanda alle vigenti disposizioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale.



All. n. 1

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI RELATIVO AL C.C.N.L. COMPARTO SANITÀ 2019/2021

ART. 1

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra il Policlinico Foggia Ospedaliero-Universitario e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico del Policlinico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso il Policlinico si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le Parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto, anche di livello regionale;
 - organismo paritetico per l'innovazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le Parti.
6. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle Parti, con le procedure previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

ART. 2

Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge (artt. 40 e ss. del D. Lgs. n. 165/2001) e dal C.C.N.L. vigente (artt. 9 e 10 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 2.11.2022) tra la delegazione sindacale - rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale e le rappresentanze sindacali unitarie costituite a norma degli



artt. 42 e 43 del D. Lgs. n. 165/2001 – e la delegazione di Parte datoriale, ritualmente individuata con provvedimento del Rappresentante legale del Policlinico. Tra i componenti aziendali è individuato il Presidente.

2. La contrattazione collettiva integrativa aziendale è assoggetta al controllo del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 6, del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021.
3. Il dipendente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui alle vigenti disposizioni contrattuali non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'Ente per l'area del Comparto Sanità.

ART. 3

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi da parte del Policlinico ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte. L'informazione deve essere resa comunque almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
3. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione dovrà contenere, dunque, la proposta preventiva di adozione di provvedimenti o atti, con gli eventuali allegati, oltre alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria se trattasi di spesa di bilancio e/o di fondi contrattuali.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il vigente C.C.N.L. preveda il confronto (art. 6 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021) o la contrattazione collettiva integrativa (art. 9 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021), costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. L'informativa deve essere inviata da parte del Policlinico con i mezzi e strumenti informatici (e-mail, pec) comunicati da ciascun componente della delegazione sindacale e RSU.
7. Entro il mese di marzo di ciascun anno, deve essere data informazione alle OO.SS. sulla determinazione in via provvisoria delle risorse destinate alla contrattazione integrativa aziendale, al fine di definire la destinazione delle stesse e l'eventuale spostamento delle



risorse fra i fondi, per la finalizzazione dei vari istituti, nel rispetto dei tempi previsti dal CCNL.

ART. 4

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali all'art. 9, comma 3 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione, di cui all'art. 3, comma 2. A seguito della trasmissione delle informazioni, il Policlinico e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dal Policlinico contestualmente all'invio dell'informazione: in tali ipotesi le parti si incontrano entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.
Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Il confronto può concludersi con un'intesa, oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione nel distinto ruolo di responsabilità.
4. Sono oggetto di confronto, a norma dell'art. 6, comma 3 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021, le materie di seguito indicate:
 - a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità;
 - h) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - l) alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
 - m) gli andamenti occupazionali;
 - n) criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione).

ART. 5

Organismo paritetico per l'innovazione



1. L'Organismo paritetico per l'innovazione (d'ora in avanti OPI), costituito con D.D.G. n. 90 del 28.03.2023, realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo del Policlinico, ed in particolare negli ambiti indicati nell'art. 8, comma 2 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019-2021.
2. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
3. Costituiscono materie oggetto di informazione trimestrale le informazioni (impiego dei fondi contrattuali) che impegnano le risorse economiche prestabilite nel C.C.I.A. (straordinario, reperibilità, pagamenti di festivi infrasettimanali etc.), andamento occupazionale e dati sulla mobilità interna del personale di comparto.
4. L'OPI svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
5. La composizione, paritetica, è così formata:
 - a. un rappresentante effettivo e uno supplente per ogni O.O.S.S. firmataria del C.C.N.L.;
 - b. una rappresentanza dell'Azienda con rilevanza pari alla componente sindacale.
6. L'OPI può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle Parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda ed adotta nella prima riunione un regolamento che ne disciplini il funzionamento.
7. Sia le singole OO.SS., che gruppi di lavoratori possono inviare all'OPI proposte di progetti e programmi di competenza di tale Organismo.
8. I soggetti sindacali rappresentativi devono inviare all'Azienda, entro e non oltre 15 gg. dalla stipula del presente C.C.I.A., i nominativi designati alla composizione di tale Organismo che si insedierà, per le formalità di rito, entro e non oltre 30 gg. dalla stipula del presente C.C.I.A.
9. L'OPI non si sostituisce al CUG (Comitato Unico di Garanzia), che ha compiti propri.

ART. 6

Contrattazione collettiva integrativa aziendale

1. Le materie di contrattazione collettiva integrativa sono individuate dall'art. 9, comma 5 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019-2021.
2. Le relazioni sindacali si attuano tra le parti negoziali:
 - ✓ Componenti della delegazione aziendale, previo atto di formalizzazione della delegazione trattante ed il relativo presidente
 - ✓ Soggetti sindacali
 - ✓ La RSU
 - ✓ Rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL o delegati



3. Le OO.SS. di cui sopra devono accreditare espressamente e preventivamente i dirigenti sindacali che partecipano alla trattativa con facoltà di firma.
4. L'avvio del negoziato per le materie di contrattazione integrativa annuale (verifica e destinazione dei fondi, destinazione delle rimanenze economiche ecc.) avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, con slittamento massimo di un mese.
5. La mancata presentazione delle piattaforme non è d'impedimento all'avvio delle trattative da parte dell'azienda.
6. La piattaforma contrattuale deve essere unica e comprensiva di tutte le materie che si intendono trattare.
7. La negoziazione deve essere condotta in un'unica sessione, anche se per l'individuazione e utilizzo delle risorse economiche relative ai fondi contrattuali è previsto un confronto con cadenza annuale.
8. Al fine di assicurare la funzionalità dei servizi le parti possono regolare con scadenze periodiche gli incontri.
9. La riunione può essere ritenuta nulla dalle OO.SS. se l'Amministrazione non ha provveduto ad inviare preliminarmente nei tempi concordati dal C.C.I.A. il materiale informativo oggetto di discussione/negoziazione ai soggetti sindacali.
10. In situazioni emergenziali dovute a cause esterne all'Azienda, e contingenti, tali da sconsigliare o impedire incontri in presenza, le parti possono concordare l'utilizzo di sistemi a distanza che, comunque dovranno assicurare trasparenza e coinvolgimento delle parti.
11. La partecipazione alle riunioni dei soggetti sindacali e RSU accreditati è disciplinata dalla normativa vigente.

ART. 7

Verifica degli accordi definiti

1. Le norme contrattuali hanno carattere vincolante per le parti.
2. L'Azienda ed i soggetti sindacali firmatari del C.C.I.A., su convocazione della stessa Azienda, entro e non oltre 60 giorni dalla firma definitiva, s'incontrano per verificare l'attuazione delle singole parti dello stesso contratto integrativo.
3. Le ulteriori verifiche, avverranno a scadenza semestrale, oppure entro 30 giorni su richiesta di almeno uno dei diversi soggetti sindacali.
4. L'azienda in qualsiasi momento, con preavviso minimo di 7 giorni, può convocare la parte sindacale per la verifica ed attuazione del contratto integrativo.
5. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, le parti abilitate alla delegazione trattante si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
6. Gli atti unilaterali difformi e/o in contrasto con quanto stabilito dal C.C.I.A. sono da ritenersi nulli, tranne quelli di cui al comma 5.

ART. 8

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 9

Incontri sindacali

1. Il Policlinico si impegna a garantire il sistema delle relazioni sindacali di cui al presente Protocollo d'intesa rendendo agevole sia la contrattazione collettiva integrativa aziendale sia il confronto, attraverso la convocazione di apposite riunioni e sedute.
2. Il Policlinico garantisce la convocazione delle OO.SS. con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi di comprovata urgenza ove il predetto preavviso può essere ridotto fino a 48 ore prima della data dell'incontro.
3. La convocazione prevede la trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione allegata.
4. La convocazione e la trasmissione di qualsivoglia atto verranno attuate attraverso posta elettronica ed inviate ai soggetti sindacali. In Particolare, la convocazione:
 - dovrà essere disposta per iscritto e trasmessa a mezzo mail;
 - dovrà indicare gli argomenti all'ordine del giorno, con eventuale previsione di trattazione di "varie ed eventuali";
 - potrà consentire alle OO.SS. di integrare l'ordine del giorno proposto dal Policlinico.
5. Le Organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alla Struttura Relazioni Sindacali gli indirizzi di posta elettronica (anche certificata, se in possesso) dei propri delegati ai quali inviare ogni corrispondenza. Rimane onere delle OO.SS. medesime aggiornare le informazioni e i dati forniti, nonché rendere note al Policlinico eventuali modificazioni sopraggiunte nel corso del tempo.
6. Analogamente, il Policlinico attraverso la citata Struttura provvederà a comunicare i propri riferimenti, sia di posta elettronica sia telefonici per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.
7. Gli incontri della delegazione trattante, ritualmente e regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali. I rappresentanti sindacali che non potranno intervenire alle prestabilite sedute potranno produrre dichiarazioni e osservazioni sui temi all'ordine del giorno, le quali dichiarazioni e osservazioni verranno acquisite agli atti, a corredo del verbale di seduta. Inoltre, è possibile individuare nell'ambito dei propri rappresentanti sindacali un sostituto.
8. Al fine di garantire continuità nella trattazione dei temi all'ordine del giorno, le Parti si impegnano a mantenere la presenza dei rispettivi rappresentanti durante ogni singolo



- incontro. Qualora intervenissero rappresentanti diversi da coloro che avevano già affrontato la discussione di singole tematiche, non potrà essere messo in discussione il lavoro già fatto ed approvato nelle sedute precedenti.
9. Il calendario dei lavori è stabilito, sino alla conclusione dei medesimi, d'intesa tra le Parti.
 10. Ogni incontro sarà ritualmente verbalizzato dai componenti della Struttura Relazioni Sindacali a ciò deputata. I verbali verranno redatti in forma sintetica, seppur esaustiva, con evidenza delle decisioni finali, qualora assunte dalle Parti. I Rappresentanti sindacali avranno piena facoltà di allegare al verbale proprie dichiarazioni ed osservazioni. L'Amministrazione si impegna ad inviare tempestivamente copia dei verbali delle sedute via email.
 11. Le singole sedute verranno aggiornate a sedute successive qualora non si giungesse alla completa trattazione dei temi all'ordine del giorno.
 12. Qualora, invece, la singola seduta si chiudesse con l'assunzione di decisioni, le medesime dovranno essere immediatamente formalizzate, con sottoscrizione del verbale nelle singole sedute.
 13. Con cadenza almeno annuale, oppure su specifica richiesta di una delle Parti, verrà indetto un incontro sindacale con il seguente ordine del giorno "Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione dei contratti integrativi aziendali" in atto. Prima di ogni incontro dovranno essere presentate alle Parti, con almeno 10 giorni di anticipo, eventuali osservazioni e/o indicazioni che saranno dibattute durante l'incontro.
 14. Fermi restando i principi delle autonomie negoziali, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo sulle materie indicate nelle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, le Parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
 15. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle ulteriori materie indicate nelle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di alla contrattazione collettiva nazionale, il Policlinico potrà provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. La contrattazione proseguirà al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

ART. 10

Permessi sindacali

1. Le OO.SS. rappresentative di cui alla vigente contrattazione collettiva nazionale quadro hanno diritto a permessi retribuiti al fine di espletare il loro mandato, secondo le modalità definite con le OO.SS. in apposito regolamento aziendale.
2. L'attribuzione dei permessi a ciascuna sigla sindacale rappresentativa viene determinata annualmente in proporzione alle deleghe per la riscossione del contributo, accertate dall'Amministrazione al 31 dicembre dell'anno precedente e definita con apposita determinazione della S.C. Politiche del Personale e notificata alle OO.SS. interessate.



3. Per la partecipazione alle sedute della contrattazione collettiva integrativa, qualora in orario di lavoro, è necessario che il rappresentante sindacale della O.S. di riferimento risulti in permesso ex art. 10 del C.C.N.Q, rubricato "Permessi sindacali per l'espletamento del mandato".

ART. 11

Diritto di assemblea

1. I dipendenti del Policlinico hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, senza alcuna decurtazione del trattamento retributivo, secondo le modalità previste dalla stessa.
2. Il dipendente che intende partecipare all'assemblea indetta dalle OO.SS. dovrà timbrare con apposito codice, dando con congruo anticipo comunicazione al Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura anche al fine di provvedere all'eventuale sostituzione.

ART. 12

Esercizio di attività sindacali

1. Il Policlinico pone gratuitamente e permanentemente a disposizione dei soggetti sindacali di cui sopra che ne facciano richiesta l'uso di un idoneo locale comune, individuato presso la Sala di Anatomia Patologica, per consentire l'esercizio delle loro attività, corredata di strumenti informatici.
2. I soggetti sindacali che fanno parte della delegazione trattante hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il Policlinico deve predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Il materiale da diffondere deve obbligatoriamente indicare l'O.S. che lo ha elaborato e il luogo di stampa, nel rispetto della normativa vigente.
3. Al fine di assicurare «la visibilità dell'informazione», il Policlinico mette a disposizione gli spazi per l'informazione e le comunicazioni inerenti alle materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 13

Partecipazione di dirigenti sindacali esterni alle riunioni di trattativa

1. Ciascun soggetto sindacale può richiedere la partecipazione alle riunioni di confronto o di contrattazione integrativa di dirigenti sindacali esterni previo avviso al datore di lavoro e/o al Direttore della S.C. Politiche del Personale.

ART. 14

Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Protocollo d'Intesa, rimane impregiudicata la disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali Quadro in tema di modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.



All. n. 2

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE
AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**



Art. 1

Oggetto

1. Il Policlinico Foggia, nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane ed al fine di valorizzare le professionalità interne, con il presente regolamento, intende disciplinare le procedure finalizzate ai passaggi da un'area a quella immediatamente superiore - d'ora in avanti denominate "progressioni verticali" - riservate al personale di ruolo, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., dell'art. 20, rubricato "Progressione tra le aree" e dell'art. 21, rubricato "Norme di prima applicazione", del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 02.11.2022.

Art. 2

Progressione tra le Aree previste dal C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021

1. In relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale ed in conformità all'art. 20 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021, le progressioni verticali tra le Aree avvengono **in via ordinaria** attraverso una procedura selettiva (d'ora in avanti "**procedura ordinaria**"), che si svolge secondo le modalità di selezione indicate nell'art. 4 del presente Regolamento.
2. In relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale ed in conformità all'art. 21 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2025, le progressioni verticali tra le aree possono aver luogo con una procedura comparativa (d'ora in avanti "**procedura in deroga**"), attraverso la comparazione degli elementi valutativi di cui all'art. 5 del presente Regolamento. La **procedura in deroga** non opera per le progressioni verticali verso l'Area del personale di elevata qualificazione.
3. Le progressioni verticali, svolte attraverso la "**procedura in deroga**", sono finanziate mediante:
 - a) l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di bilancio 2022) in misura pari a quanto previsto dall'art. 21 comma 3 del vigente C.C.N.L. Tali risorse sono state attribuite alla contrattazione collettiva e il relativo utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo del D. lgs n. 165/01 e s.m.i.;
 - b) l'utilizzo delle facoltà assunzionali: in questo caso, occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1 bis del D. lgs n. 165/2001 e s.m.i.



Art. 3

Requisiti di ammissione alla "procedura ordinaria"

1. I dipendenti che intendano partecipare alla procedura ordinaria devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - b) possesso del titolo di studio richiesto per l'Area immediatamente superiore (così come specificato nella declaratoria delle Aree e dei profili, di cui all'allegato A del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021) ed almeno 3 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
 - c) valutazione positiva della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - d) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.
2. Tutti i citati requisiti di ammissione dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dall'Avviso di indizione della procedura.
3. Si richiamano qui di seguito i titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno, come indicato nel richiamato allegato A del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale:

AREA DEGLI OPERATORI:

- RUOLO SOCIO SANITARIO: possesso dell'attestato di qualifica di Operatore Socio Sanitario, conseguito a seguito del superamento del corso di formazione, previsto dall'Accordo stato-Regioni del 22 febbraio 2001, pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 91 del 19 aprile 2001;
- RUOLO TECNICO: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicati per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:
 - conduttore di generatori a vapore: abilitazione specifica;
 - cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;
 - elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
 - autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza. Tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003) l'autista di ambulanza può svolgere anche attività come soccorritore qualora sia in possesso della formazione specifica.
- RUOLO AMMINISTRATIVO: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o, in mancanza, diploma di istruzione



secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel profilo di coadiutore amministrativo nonché - ove richiesto - di attestati di qualifica o certificati di determinate competenze di base (es. ECDL).

AREA DEGLI ASSISTENTI:

- RUOLO PROFESSIONALE - ASSISTENTE DELL'INFORMAZIONE: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.
- RUOLO TECNICO - ASSISTENTE INFORMATICO: diploma di perito informatico o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.
- RUOLO TECNICO - ASSISTENTE TECNICO: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.
- RUOLO AMMINISTRATIVO - ASSISTENTE AMMINISTRATIVO: diploma di istruzione secondaria di Ruolo amministrativo - Assistente amministrativo: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI

- RUOLO SANITARIO: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.
- RUOLO SOCIO-SANITARIO: laurea come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.
- RUOLO TECNICO: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico), secondo le indicazioni del bando, e corredata - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.
- RUOLO PROFESSIONALE (SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE/SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA - GIORNALISTA PUBBLICO): laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredata - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.
- RUOLO AMMINISTRATIVO: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando.

Art. 4

Modalità di selezione nella "procedura ordinaria"

1. La procedura ordinaria si svolge secondo le seguenti modalità di selezione:
 - A) valutazione dei titoli;
 - B) valutazione positiva della performance individuale;
 - C) prova teorico pratica;
 - D) colloquio sulle esperienze professionali acquisite.
2. Nell'ambito di tale procedura le Commissioni dispongono di complessivi 100 punti, così suddivisi:
 - pt. 40 per la valutazione dei titoli;
 - pt. 20 per la valutazione positiva della performance individuale;



- pt. 20 per la prova teorico pratica;
- pt. 20 per il colloquio sulle esperienze professionali acquisite.

Art. 5

Definizione dei punteggi relativi alla valutazione titoli e alla valutazione positiva della performance

1. I 40 punti attribuibili in relazione alla valutazione dei titoli sono ripartiti secondo lo schema sotto riportato:

a) TITOLI DI CARRIERA

- massimo pt. 15 -

- punti 0,50 per ogni anno di servizio a tempo determinato o indeterminato prestato in Area diversa a quella di appartenenza presso Aziende del S.S.N. o PP.AA.;
- punti 1 per ogni anno di servizio a tempo determinato o indeterminato prestato nell'Area di appartenenza presso Aziende del S.S.N. o PP.AA.;
- punti 2 per ogni anno di servizio a tempo determinato prestato nell'Area e nel ruolo per cui si concorre presso Aziende del S.S.N. o PP.AA.

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, si precisa che sarà oggetto di valutazione e conseguenziale attribuzione di un punteggio solo quella eccedente il periodo di anzianità utile, quale requisito di ammissione, per accedere alla progressione verticale

b) TITOLI ACCADEMICI E DI STUDIO ULTERIORI RISPETTO ALL'ACCESSO ALL'AREA

- massimo pt. 15 -

- Diploma di scuola media superiore: punti 3 (solo per l'accesso all'Area degli Operatori);
- Diploma di Laurea Triennale: punti 3;
- Diploma di Laurea Specialistica/Magistrale (2 anni): punti 2;
- Diploma di Laurea V.O. (4 anni o 5 anni)/Magistrale a ciclo unico: punti 5;
- Master universitari: I livello: punti 1; II livello: punti 2. Si precisa che i punteggi dei master sono cumulabili;
- Dottorato di ricerca: punti 1;
- Diploma di Specializzazione post laurea: punti 2;
- Corso di Perfezionamento Universitario o di Alta Formazione: punti 1;
- Abilitazione professionale *post lauream*: punti 1.

c) CURRICULUM FORMATIVO E PROFESSIONALE

- massimo pt. 10 -

- Numero e Tipologia di incarichi rivestiti: punti 1 per anno. Si precisa che l'incarico svolto è valutato esclusivamente se affidato tramite atto scritto dal Policlinico o da altra Amministrazione del S.S.N. e sempre che risulti attinente all'area professionale per la quale si concorre;
- Attività di docenza prestata nei corsi di laurea universitari: punti n. 0,50 per anno accademico, fino ad un massimo di punti 2;



- Attività di docenza formativa per ogni corso di formazione attestati da Aziende o Enti formativi accreditati: punti 0,25 per attività di docenza fino ad un massimo di punti 2;
 - Certificazioni linguistiche: punti 1 per ciascuna certificazione;
 - Certificazioni informatiche: punti 1 per ciascuna certificazione;
 - Partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione da discente, purché certificati e pertinente con il profilo professionale da ricoprire con valutazione finale: punti 0,10 per ciascun corso;
 - Partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione da discente, purché certificati e pertinente con il profilo professionale da ricoprire senza valutazione finale: punti 0,05 per ciascun corso;
Per la partecipazione ai corsi di aggiornamento/formazione da discente (sia con valutazione sia senza valutazione) il massimo punteggio complessivo è di punti 3;
 - Partecipazione **quale relatore** a corsi di aggiornamento/formazione: punti 0,25 per ciascun corso, fino ad un massimo di punti 1;
 - Pubblicazioni (titolo valutabile solo per il passaggio all'Area di Elevata qualificazione e solo se attinenti al profilo): punti n. 1 per ciascuna pubblicazione, fino ad un massimo di punti 4.
2. L'assegnazione dei 20 punti attribuibili in relazione alla valutazione positiva della performance individuale conseguita dal dipendente per almeno tre anni, tiene conto della media dell'ultimo triennio, secondo quanto di seguito specificato:
- Range - Scheda di valutazione
- | | |
|------------|------------|
| da 50 a 48 | 20 punti |
| da 47 a 43 | 15 punti |
| da 42 a 37 | 10 punti |
| da 36 a 30 | 5 punti |
| da 29 a 21 | 2,50 punti |
| da 20 a 0 | 0 punti |
3. Il punteggio attribuito ai titoli sarà reso noto agli interessati prima dell'espletamento della prova teorico/pratica.

Art. 6

Prova teorico pratica

1. La prova teorico pratica è finalizzata ad accertare le specifiche competenze richieste rispetto al posto da conferire.
2. La prova teorico pratica consiste in quesiti a risposta multipla con contenuti che la Commissione riterrà coerenti in relazione all'Area e al ruolo da selezionare, che saranno resi noti preventivamente con la pubblicazione della data della prova e comunque almeno 30 gg prima.
3. Le concrete modalità di svolgimento delle prove per gli aspetti non disciplinati dal presente Regolamento e la loro durata, sono stabilite dalle Commissioni preposte e comunicate ai concorrenti prima dell'inizio delle stesse.
4. Lo svolgimento della prova avverrà in presenza.



Art. 7

Colloquio sulle esperienze professionali acquisite

1. Il colloquio verterà sulle esperienze professionali acquisite.
2. Le concrete modalità di svolgimento del colloquio, per gli aspetti non regolamentati dal presente Regolamento, sono stabilite dalle Commissioni preposte e comunicate ai concorrenti prima dell'inizio delle stesse.
3. I colloqui sono svolti in aule aperte al pubblico. Le commissioni redigono specifici verbali per ogni seduta di riunione che, al compimento dell'insieme delle attività selettive, sono rimessi alla S.C. Politiche del Personale per l'adozione dei conseguenti provvedimenti formali.
4. Lo svolgimento del colloquio avverrà in presenza.

Art. 8

Requisiti di ammissione alla "procedura in deroga"

1. I dipendenti che intendano partecipare alla procedura in deroga devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - b.1) possesso del titolo di studio richiesto per l'Area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
o, in alternativa
 - b.2) possesso del titolo di studio relativo all'area in cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
 - c) valutazione positiva della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - d) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni.
2. Tutti i previsti requisiti di ammissione dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dall'Avviso di indizione della procedura.

Art. 9

Modalità di comparazione nella "procedura in deroga"

1. La procedura in deroga si svolgerà attraverso la comparazione dei seguenti elementi valutativi:
 - A) valutazione dei titoli;
 - B) valutazione positiva della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, nel caso in cui non



sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

C) eventuale colloquio per Area dei professionisti della salute e dei funzionari finalizzato alla verifica dell'esperienza e della professionalità maturate.

2. Nell'ambito della procedura in deroga, le Commissioni dispongono di complessivi 60 punti, così suddivisi:
 - p. 40 per la valutazione dei titoli;
 - p. 20 per la valutazione positiva della performance individuale.
3. Nell'eventualità del colloquio, le Commissioni dispongono di complessivi 80 punti, così suddivisi:
 - p. 40 per la valutazione dei titoli;
 - p. 20 per la valutazione positiva della performance individuale;
 - p. 20 per il colloquio.
4. Per l'attribuzione dei punteggi relativi alla valutazione dei titoli e alla valutazione positiva della performance individuale trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 5 del presente Regolamento.

Art. 10

Area del personale di elevata qualificazione

1. L'accesso all'Area del personale di elevata qualificazione avviene, in subordine alla presenza del posto nel piano triennale dei fabbisogni del personale del Policlinico, esclusivamente attraverso la procedura selettiva c.d. ordinaria secondo quanto disciplinato negli art. 3, 4, 5 del presente Regolamento.
2. La progressione di coloro che sono inquadrati nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari nell'Area del personale di elevata qualificazione (EP) è riservata per il 50% al personale interno ed almeno al restante 50% all'accesso dall'esterno.
3. In questa tipologia di progressione non è possibile applicare la norma di prima applicazione, ex art. 21 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021, valida, invece, per le restanti progressioni tra Aree.

Art. 11

Requisiti di ammissione alle procedure selettive per l'accesso all'Area del personale di elevata qualificazione

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio all'Area del personale di elevata qualificazione i dipendenti del Policlinico in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - b) essere in possesso del titolo di studio di Laurea Magistrale o Specialistica;



- c) tre anni almeno di esperienza maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS del precedente sistema di classificazione del personale;
 - d) essere in possesso di una esperienza di almeno tre anni di un incarico di funzione di media o elevata complessità (di tipo organizzativo o professionale di cui al C.C.N.L. 02.11.2022, di organizzazione o professionale di cui al C.C.N.L. del 21.05.2018 di valore superiore a € 3.227,85) presso Aziende od enti del Comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 02.11.2022, non necessariamente in corso al momento della presentazione della domanda. In alternativa il dipendente può aver maturato un'esperienza di almeno tre anni nel medesimo profilo o corrispondente Area e tipologia di incarico presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.
2. Tutti i previsti requisiti dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dall'Avviso di indizione della procedura.

Art. 12

Avviso di selezione

1. Il Policlinico approva e indice l'avviso di selezione per i passaggi tra le Aree nel rispetto del presente Regolamento, indicando i seguenti elementi:
 - aree e profili professionali oggetto del bando;
 - numero delle posizioni disponibili;
 - requisiti di ammissione;
 - modalità e termini di presentazione della domanda;
 - composizione della Commissione.
2. L'Avviso di indizione della procedura selettiva contiene in allegato un modello di domanda.

Art. 13

Pubblicazione dell'Avviso

1. L'Avviso è pubblicato sul sito aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente - Bandi e Concorsi per un periodo di 15 giorni consecutivi.

Art. 14

Domanda di ammissione



1. I dipendenti in possesso, al momento della scadenza del bando, dei requisiti di cui agli artt. 3-8-11 del presente Regolamento, devono presentare la domanda di ammissione alla selezione contenente le seguenti indicazioni:
 - a) cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza;
 - b) area, ruolo, profilo, Struttura presso la quale si presta servizio;
 - c) selezione/i a cui intende partecipare;
 - d) dichiarazione di non essere stato destinatario di provvedimento disciplinare nei due anni antecedenti la data di pubblicazione dell'Avviso;
 - e) la valutazione positiva della performance individuale per almeno tre anni;
 - f) indirizzo P.E.C. al quale dovrà essere inviata ogni comunicazione.
2. La domanda deve essere sottoscritta, pena l'esclusione dalla procedura selettiva. Alla domanda devono essere allegati:
 - a) un curriculum formativo e professionale datato e firmato, reso sotto forma di dichiarazione sostitutiva;
 - b) un documento di identità personale (completo) in corso di validità.
3. Il Policlinico si riserva l'accertamento d'ufficio della veridicità delle dichiarazioni rilasciate dal candidato, in applicazione di quanto disposto dall'art. 76 del d.P.R. n. 445/2001 e s.m.i. Ai sensi dell'art. 55 quater, comma 1, lett. d) del D. lgs 165/2001 e s.m.i. al dipendente si applica la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione di rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera.

Art. 15

Modalità di presentazione della domanda

1. Le istanze di partecipazione alle procedure in questione devono pervenire al seguente indirizzo di posta elettronica, *protocollo@pec.ospedaliriunitifoggia.it*, entro e non oltre il 15° giorno successivo alla data di pubblicazione del Bando sul sito aziendale in Amministrazione Trasparente - Bandi e Concorsi, con l'utilizzo di fac simile allegato all'Avviso, secondo le indicazioni contenute nel medesimo. Qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato al primo giorno successivo non festivo.
2. Il messaggio di posta elettronica certificata dovrà riportare il seguente oggetto: «Passaggio dall'Area_____all'Area_____ - Invio domanda di partecipazione» .
3. L'invio della domanda deve avvenire esclusivamente tramite posta elettronica certificata. Nel caso in cui il candidato utilizzi una PEC diversa da quella sua personale, dovrà essere indicato nel corpo della PEC il nome del candidato, prima dell'indicazione dell'oggetto così come indicato al comma 2 del presente articolo. In ogni caso, l'invio tramite PEC verrà inteso quale elezione di domicilio presso l'indirizzo utilizzato per la presentazione della domanda, ai fini del Bando. Non sono considerate valide le domande inviate con modalità diverse da quanto sopra indicato e quelle compilate in modo difforme o incompleto rispetto a quanto prescritto nel Bando.
4. Fermo restando che verranno presi in considerazione solo i titoli dichiarati nella domanda di partecipazione secondo il modulo predisposto, laddove il candidato non abbia correttamente



compilato la griglia dei titoli, inserendo i titoli stessi in item errati, la Commissione provvederà a sanare l'irregolarità formale riscontrata e per l'effetto a valutare i titoli posseduti dal candidato.

Art. 16

Ammissioni ed esclusioni dalle procedure

1. La S.C. Politiche del Personale provvede a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dall'Avviso di selezione per le progressioni tra le Aree in capo ai candidati, nonché la regolarità della presentazione della domanda.
2. L'elenco dei candidati ammessi sarà pubblicato sul sito istituzionale del Policlinico accedendo al link Amministrazione Trasparenze - Bandi e Concorsi e vale come notifica.
3. La convocazione alle prove selettive avverrà con le stesse modalità di cui al precedente comma.
4. Il Policlinico provvederà, invece, a notificare personalmente agli interessati l'esclusione dalla procedura con la relativa motivazione.

Art. 17

Commissione esaminatrice

1. Le Commissioni per le selezioni in oggetto, nominate con deliberazione del Direttore Generale, sono composte da tre componenti, di cui un Dirigente con funzioni di Presidente e due dipendenti appartenenti almeno alla stessa area del posto messo a selezione.
2. Nel caso di passaggio dall'Area dei professionisti della salute e dei funzionari all'Area del personale di elevata qualificazione, la Commissione è composta da n. 3 Dirigenti.
3. Tutti i componenti devono essere esperti nelle specifiche materie del profilo per cui la selezione è bandita. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente amministrativo appartenente ad un'Area non inferiore a quella degli Assistenti.
4. Non possono far parte della Commissione, secondo quanto rubricato dall'art. 35, comma 3 lett. e) del D. lgs n. 165/2001 e s.m.i., componenti dell'organo di direzione politica del Policlinico, coloro che ricoprono cariche politiche o rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o associazioni professionali.
5. In applicazione dell'art. 35 bis del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i., rubricato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di Commissioni e nelle assegnazioni agli uffici" "non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale".
6. La Commissione d'esame procede alla valutazione dei candidati ammessi attraverso l'esame dei titoli e l'espletamento delle relative prove d'esame previste per il passaggio all'Area immediatamente superiore come indicato nei successivi articoli.



Art. 18

Formazione della graduatoria e suo utilizzo

1. La Commissione esaminatrice formula una graduatoria di merito dei candidati idonei per l'attribuzione dei posti oggetto della selezione, secondo l'ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito delle diverse prove e nei titoli.
2. La graduatoria è approvata con deliberazione del Direttore Generale e pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente - Bandi e Concorsi e ha efficacia limitata ai posti oggetto della procedura.

Art. 19

Riesame

1. I candidati risultati non vincitori alla procedura selettiva per i passaggi tra le Aree possono, entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, presentare motivata istanza di riesame alla Commissione, che si pronuncerà nei termini di legge.

Art. 20

Contratto individuale

1. La vincita della selezione interna per la progressione dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore comporta la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
2. Il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 40, comma 11, lett. d) del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le ferie maturate e non fruita, nonché l'eventuale retribuzione individuale di anzianità (RIA).
3. Il dipendente che ha un trattamento economico composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale assegno *ad personam*, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità minore o uguale al suddetto trattamento economico e l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno *ad personam* se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.
4. La disposizione del comma 3 non si applica in caso di progressioni all'Area del personale di elevata qualificazione, a norma dell'art. 20 comma 5 del citato C.C.N.L.



Art. 21

Norme finali ed Entrata in vigore

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti.
2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione della deliberazione da parte del Direttore Generale e verrà pubblicato sul sito istituzionale del Policlinico Foggia.



All. n. 3

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI
ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (c.d. DEP)**

Comparto Sanità



Art. 1

Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure, i criteri e le modalità di attribuzione dei “Differenziali economici di professionalità” (d’ora in avanti D.E.P.), introdotti dall’art. 19 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 2.11.2022, che si configurano come progressioni economiche all’interno dell’Area, ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, e che si concretizzano in incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’Area di appartenenza.
2. Ai sensi dell’art. 19 del citato C.C.N.L., i D.E.P. sono attribuibili con decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.
3. L’istituto in parola non si applica al personale appartenente all’Area del personale di elevata qualificazione.
4. I D.E.P., in conformità alle disposizioni normative dettate dall’art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dall’art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, vengono attribuite in modo selettivo solo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari (in senso conforme, cfr. Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. 44366-P-04/07/2019).
5. Il Regolamento, pertanto, definisce i criteri di selezione per l’attribuzione dei differenziali economici, nel rispetto delle disposizioni contrattuali (art. 19 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021) e normative in materia (art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001; art. 23 del d. lgs. n. 150/2009).

Art. 2

Modalità di finanziamento

1. I D.E.P. sono finanziati con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, di cui all’art. 102 del vigente C.C.N.L. 2019/2021.
2. La quota di risorse da destinare ai D.E.P. attribuibili nell’anno viene definita in sede di contrattazione integrativa aziendale nel limite delle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi nel citato Fondo, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.
3. Una quota pari al 10% delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione integrativa viene finalizzata all’attribuzione dei D.E.P. secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all’art. 19, comma 4, lett. e) del C.C.N.L. 2019/2021.

Art. 3

Requisiti di ammissione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei D.E.P. i dipendenti del Policlinico in possesso dei requisiti di seguito specificati:
 - A) essere in servizio presso il Policlinico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale deve essere attribuito il beneficio economico.
Possono partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza:
 - i dipendenti che siano transitati per mobilità da altra azienda;
 - i dipendenti che si trovino in posizione di comando o distacco presso altre amministrazioni.
 - B) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni e, dunque, avere almeno tre anni permanenza nella stessa fascia economica;
 - C) non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo aziendale per l'assegnazione dei differenziali economici.
In relazione al requisito di cui al punto C), si precisa che laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
D) esclusivamente per il personale sanitario, di non trovarsi nella situazione di cui all'art. 67, comma 4 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021, ovvero non aver partecipato senza giustificato motivo alla formazione continua e non aver acquisito i crediti previsti per l'ultimo triennio.
2. Ai fini della quantificazione dei tre anni "senza aver beneficiato di alcuna progressione economica" si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita. Il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva: si dovrà considerare anche le progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale area nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità (cfr. Parere Aran CSAN138b - 9.01.2024). Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.
3. Con riferimento ai dipendenti assunti a seguito di stabilizzazione ex d. lgs. n. 75/2017 presso il Policlinico, già titolari di contratti a termine presso lo stesso, si ritiene che i periodi lavorativi resi nell'ambito del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, nello stesso profilo e categoria, concorrono ai fini della sussistenza del requisito (cfr. Parere Aran CSAN77a - del 23.03.2021).
4. I dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione di cui al comma 1 del presente articolo potranno partecipare alla procedura selettiva in questione a seguito di apposito Avviso



approvato con deliberazione del Direttore Generale, in cui saranno indicate le modalità di partecipazione.

Art. 4

Criteri di selezione

1. L'attribuzione dei D.E.P. avviene all'esito di una procedura selettiva che si svolge in ossequio ai principi generali stabiliti nell'art. 19, comma 4, lett. d), del vigente C.C.N.L. 2019/2021.
2. Nell'ambito di tale procedura, le Commissioni dispongono di complessivi 100 punti, ripartiti secondo i criteri di selezione di seguito specificati:
pt. 40 per la valutazione della performance individuale;
pt. 40 per l'esperienza professionale maturata;
pt. 20 per le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi.

Art. 5

Valutazione della performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo alla valutazione della performance individuale, la Commissione terrà conto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
2. Il valore numerico da attribuire verrà calcolato facendo la somma aritmetica del punteggio ottenuto nella performance degli ultimi tre anni diviso per tre.
3. Per ciascun anno il punteggio massimo pari a 40 sarà assegnato in corrispondenza del punteggio massimo previsto nella scheda di valutazione e proporzionalmente rideterminato per ciascun punteggio presente nella scheda fino a quello in corrispondenza del quale non è prevista la retribuzione di risultato.

Art. 6

Esperienza professionale maturata

1. Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo alla esperienza professionale maturata, si precisa che per "esperienza professionale" debba intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021¹, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

¹ Ai sensi dell'art. 6 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2019-2021), fanno parte del Comparto Sanità gli enti di seguito indicati: Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale; Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'art. 5, comma 1, punto III (ovvero le Aziende ospedaliero-universitarie di cui alla lett. a) dell'art. 2 del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517); Istituti zooprofilattici sperimentali; Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288; Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova; Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO); Fondazione Toscana Gabriele Monasterio per la ricerca medica e di sanità pubblica; Azienda Regionale Emergenza Sanitaria 118 - ARES 118; Azienda Regionale Emergenza



2. In relazione a tale criterio, i 40 punti massimi attribuibili saranno assegnati secondo quanto sotto riportato:
 - punti 1 per ogni anno di servizio, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, prestato nel medesimo o corrispondente profilo presso Aziende od Enti del Comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021 ovvero presso altre amministrazioni di Comparti diversi.
3. Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, si precisa che sarà oggetto di valutazione e conseguenziale attribuzione di un punteggio solo quella eccedente il periodo di anzianità utile, quale requisito di ammissione, per accedere alla progressione economica.
4. I servizi prestati in regime a tempo parziale vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa proporzionalmente alla percentuale di part-time.

Art. 7

Capacità culturali e professionali acquisite

1. Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo alla capacità culturali e professionali acquisite, la Commissione terrà conto dei seguenti elementi:
 - A) titoli di studio e accademici in possesso dei candidati, ulteriori rispetto a quelli che costituiscono titolo di accesso all'area di appartenenza, per un punteggio massimo di 10 punti;
 - B) curriculum formativo e professionale, per un punteggio massimo di 10 punti.
2. I punteggi saranno assegnati secondo lo schema sotto riportato:

A) TITOLI DI STUDIO E ACCADEMICI

- MAX 10 PT. -

- Diploma di scuola media superiore: punti 3 (solo per l'Area degli Operatori);
- Diploma di Laurea Triennale: punti 3;
- Diploma di Laurea Specialistica/Magistrale (2 anni): punti 2;
- Diploma di Laurea V.O. (4 anni o 5 anni)/Magistrale a ciclo unico: punti 5;
- Master universitari: I livello: punti 1; II livello: punti n. 2. Si precisa che i punteggi dei master sono cumulabili;
- Dottorato di ricerca: punti 1;
- Diploma di Specializzazione post laurea: punti 2;
- Corso di Perfezionamento Universitario o di Alta Formazione: punti 1;
- Abilitazione professionale *post lauream*: punti 1.

B) CURRICULUM FORMATIVO E PROFESSIONALE

- MAX 10 PT. -

Urgenza - AREU; Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna - AREUS; Azienda Zero; Ente di supporto tecnico-amministrativo regionale -ESTAR; Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali - AGENAS; Agenzia Regionale di coordinamento per la salute - ARCS; Agenzia di Controllo del Sistema Socio Sanitario Lombardo - ACSS; Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale Puglia - ARESS Puglia; Azienda ligure sanitaria della regione Liguria - A.L.I.S.A.; Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie; Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA; Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà - INMP; Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA; Altri enti del servizio sanitario.



- Numero e Tipologia di incarichi rivestiti: punti 1 per anno. Si precisa che l'incarico svolto è valutato esclusivamente se affidato tramite provvedimento dal Policlinico o da altra Amministrazione del S.S.N. e sempre che risulti attinente all'area professionale per la quale si concorre;
- Attività di docenza prestata nei corsi di laurea universitari: punti n. 0,50 per anno accademico, fino ad un massimo di punti 2;
- Attività di docenza formativa per ogni corso di formazione attestati da Aziende o Enti formativi accreditati: punti 0,25 per attività di docenza fino ad un massimo di punti 2;
- Certificazioni linguistiche: punti 1 per ciascuna certificazione;
- Certificazioni informatiche: punti 1 per ciascuna certificazione;
- Partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione da discente, purché certificati e pertinente con il profilo professionale da ricoprire con valutazione finale: punti 0,10 per ciascun corso;
- Partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione da discente, purché certificati e pertinente con il profilo professionale da ricoprire senza valutazione finale: punti 0,05 per ciascun corso;

Per la partecipazione ai corsi di aggiornamento/formazione da discente (sia con valutazione sia senza valutazione) il massimo punteggio complessivo è di punti 3;

- Partecipazione **quale relatore** a corsi di aggiornamento/formazione: punti 0,25 per ciascun corso, fino ad un massimo di punti 1;
- Pubblicazioni (titoli valutabili solo se attinenti al profilo): punti n. 1 per ciascuna pubblicazione, fino ad un massimo di punti 4.

Art. 8

Avviso di selezione

1. Il Policlinico indice l'avviso di selezione per l'attribuzione dei D.E.P. nel rispetto del presente Regolamento, indicando i seguenti elementi:
 - aree e ruolo professionali oggetto del bando;
 - numero delle posizioni disponibili;
 - requisiti di ammissione;
 - modalità e termini di presentazione della domanda;
 - composizione della Commissione.
2. L'Avviso di indizione della procedura selettiva contiene in allegato un modello di domanda.

Art. 9

Pubblicazione dell'Avviso

1. L'Avviso è pubblicato sul sito aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente - Bandi e Concorsi per un periodo di 30 giorni consecutivi.

Art. 10



Domanda di ammissione

1. I dipendenti in possesso, al momento della scadenza del bando, dei requisiti di cui all'art. 3 del presente Regolamento, devono presentare la domanda di ammissione alla selezione contenente le seguenti indicazioni:
 - g) cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza;
 - h) area, ruolo, profilo, Struttura presso la quale si presta servizio;
 - i) selezione a cui intende partecipare;
 - j) dichiarazione in ordine al possesso dei requisiti di ammissione alla procedura selettiva per l'attribuzione dei D.E.P. di cui all'art. 3 del presente Regolamento;
 - k) indirizzo P.E.C. al quale dovrà essere inviata ogni comunicazione.
2. La domanda deve essere sottoscritta, pena l'esclusione dalla procedura selettiva. Alla domanda devono essere allegati:
 - c) un curriculum formativo e professionale datato e firmato, reso sotto forma di dichiarazione sostitutiva;
 - d) un documento di identità personale (completo) in corso di validità.
3. Il Policlinico si riserva l'accertamento d'ufficio della veridicità delle dichiarazioni rilasciate dal candidato, in applicazione di quanto disposto dall'art. 76 del d.P.R. n. 445/2001 e s.m.i. Ai sensi dell'art. 55 quater, comma 1, lett. d) del D. lgs 165/2001 e s.m.i. al dipendente **si applica la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione di rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera.**

Art. 11

Modalità di presentazione della domanda

1. Le istanze di partecipazione alle procedure in questione devono pervenire al seguente indirizzo di posta elettronica, *protocollo@pec.ospedaliriunitifoggia.it*, entro e non oltre il 30° giorno successivo alla data di pubblicazione del Bando sul sito aziendale in Amministrazione Trasparente - Bandi e Concorsi, con l'utilizzo di fac simile allegato all'Avviso, secondo le indicazioni contenute nel medesimo. Qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato al primo giorno successivo non festivo.
2. Il messaggio di posta elettronica certificata dovrà riportare il seguente oggetto: «D.E.P. anno _____ - Invio domanda di partecipazione»
3. L'invio della domanda deve avvenire esclusivamente tramite posta elettronica certificata. Nel caso in cui il candidato utilizzi una PEC diversa da quella sua personale, dovrà essere indicato nel corpo della PEC il nome del candidato, prima dell'indicazione dell'oggetto così come indicato al comma 2 del presente articolo. In ogni caso, l'invio tramite PEC verrà inteso quale elezione di domicilio presso l'indirizzo utilizzato per la presentazione della domanda, ai fini del Bando. Non sono considerate valide le domande inviate con modalità diverse da quanto sopra indicato e quelle compilate in modo difforme o incompleto rispetto a quanto prescritto nel Bando.
4. Fermo restando che verranno presi in considerazione solo i titoli dichiarati nella domanda di partecipazione, laddove il candidato non abbia correttamente compilato la griglia dei titoli



nell'apposito modulo, inserendo i titoli stessi in item errati, la Commissione provvederà a sanare l'irregolarità formale riscontrata e per l'effetto a valutare i titoli posseduti dal candidato.

Art. 12

Ammissioni ed esclusione alle procedure

1. La S.C. Politiche del Personale provvede a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dall'Avviso di selezione per l'attribuzione dei D.E.P. in capo ai candidati, nonché la regolarità della presentazione della domanda.
2. L'elenco dei candidati ammessi sarà pubblicato sul sito istituzionale del Policlinico accedendo al link Amministrazione Trasparenze – Bandi e Concorsi e vale come notifica.
3. Il Policlinico provvederà, invece, a notificare personalmente agli interessati l'esclusione dalla procedura con la relativa motivazione.

Art. 13

Commissione esaminatrice

1. Le Commissioni per le selezioni in oggetto, nominate con deliberazione del Direttore Generale, sono composte da tre componenti, di cui un Dirigente con funzioni di Presidente e due collaboratori amministrativi.
2. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente amministrativo appartenente ad un'Area non inferiore a quella degli Assistenti.
3. Non possono far parte della Commissione, secondo quanto rubricato dall'art. 35, comma 3 lett. e) del D. lgs n. 165/2001 e s.m.i., componenti dell'organo di direzione politica del Policlinico, coloro che ricoprono cariche politiche o rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o associazioni professionali.
4. In applicazione dell'art. 35 bis del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i., rubricato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di Commissioni e nelle assegnazioni agli uffici" "non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale".
5. La Commissione d'esame procede alla valutazione selettiva dei candidati ammessi attraverso l'esame dei titoli come indicato nel presente Regolamento.

Art. 14

Formazione della graduatoria e sua validità

1. Sulla base dei punteggi come definiti all'art. 4 del presente Regolamento vengono costituite graduatorie distinte per aree e ruoli.
2. La somma dei punteggi ottenuti sulla base dei tre criteri di selezione di cui all'art. 4 del presente Regolamento determinerà il posizionamento del dipendente nella graduatoria di merito ai fini dell'attribuzione selettiva dei D.E.P.



3. In applicazione dell'art. 19, comma 4, lett. e), del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità, una volta stilate le graduatorie, una quota di risorse pari al 10% delle risorse destinate alle progressioni economiche verrà finalizzata all'attribuzione dei DEP, seguendo l'ordine di graduatoria, secondo i seguenti criteri di priorità:
 - al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021 senza aver mai conseguito progressioni economiche;
 - al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui al citato art. 17 e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche.
4. Si precisa che per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.
5. Dopo aver effettuato l'attribuzione delle priorità si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei D.E.P. al restante personale fino a concorrenza delle risorse destinate in sede di C.C.I.A., tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.
6. In caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i criteri di priorità di seguito sotto indicati:
 - personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità".
7. La graduatoria è approvata con deliberazione del Direttore Generale e pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente - Bandi e Concorsi e ha una vigenza limitata soltanto all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica. Non potrà, pertanto, essere utilizzata per anni successivi. La pubblicazione della graduatoria ha valore di notifica per gli ammessi; il Policlinico provvederà, invece, a notificare personalmente agli interessati l'esclusione dalla procedura.
8. Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuita, con atto del Direttore Generale, a far data dal 1° gennaio dall'anno oggetto della progressione, il differenziale economico professionale per cui ha concorso.
9. L'Amministrazione si riserva di effettuare controlli in merito alle autocertificazioni dichiarate nelle domande di partecipazione, e in caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese e i dati ufficiali in possesso dell'Amministrazione, il dipendente verrà automaticamente escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 del DPR 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

Art. 15

Accesso agli atti di selezione

1. L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'approvazione della graduatoria.



2. I partecipanti possono avere accesso agli atti della procedura senza la necessità che i controinteressati siano preventivamente informati o possano in qualche modo opporsi.
3. Le domande ed i documenti prodotti dai candidati, i verbali, e le schede di valutazione costituiscono documenti rispetto ai quali deve essere esclusa la riservatezza a tutela dei terzi, dal momento che i partecipanti, prendendo parte alla procedura, hanno implicitamente acconsentito a misurarsi in una competizione in cui è necessaria la comparazione dei valori di ciascuno.
4. Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

Art. 16

Riesame

1. I candidati risultati non vincitori alla procedura selettiva per l'attribuzione dei DEP possono, entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, presentare motivata istanza di riesame alla Commissione, che si pronuncerà nei termini di legge.

Art. 17

Norma finale

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra normativa riguardante la materia.



All. n. 4

Regolamento sull'orario di lavoro del Personale del Comparto Sanità



L'organizzazione dell'orario di lavoro deve essere coerente con la programmazione delle attività ai fini dell'ottimizzazione dei servizi offerti all'utenza, nonché con gli obiettivi previsti nel piano della Performance tenuto conto delle risorse disponibili.

In tale ottica, infatti, l'organizzazione dell'orario di lavoro deve, da un lato, garantire l'omogeneizzazione degli orari di servizio e degli orari di apertura al pubblico, e, dall'altro, assicurare ai Direttori/Dirigenti Responsabili delle strutture aziendali strumenti organizzativi utili per lo sviluppo delle attività di gestione del personale assegnato.

L'orario di lavoro ordinario, come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Nel Policlinico di Foggia l'orario di lavoro è articolato, **per il personale non turnista**, su cinque giorni o sei giorni, con orario convenzionale, rispettivamente, di 7 ore e 12 minuti o di 6 ore.

Per il personale NON TURNISTA, l'orario è articolato come di seguito riportato:

- **Su cinque giorni settimanali CON DUE RIENTRI:**

Con prestazione lavorativa dal lunedì al venerdì, l'orario è così stabilito:

a) dalle ore 8,00 alle 14,00, con due rientri settimanali di tre ore dalle ore 14,30 alle 17,30;

oppure

b) dalle ore 07,00 alle 13,00, con due rientri settimanali dalle ore 13,30 alle ore 16,30;

I rientri vengono effettuati il martedì e il giovedì oppure il lunedì e il mercoledì oppure il mercoledì e il venerdì.

- **Su cinque giorni settimanali SENZA RIENTRI**

Con prestazione lavorativa dal lunedì al venerdì l'orario è così stabilito:

a) dalle ore 07,00 alle ore 14 e 12 minuti;

oppure

b) dalle ore 08,00 e alle ore 15 e 12 minuti.

- **Su sei giorni settimanali:**

Con prestazione lavorativa dal lunedì al sabato, l'orario è così stabilito:

a) dalle ore 07,00 alle ore 13,00;

oppure

b) dalle ore 08,00 alle ore 14,00.

Per il personale TURNISTA, l'orario è articolato come di seguito come di seguito stabilito:

- **Due turni:**

Con prestazione lavorativa su sei giorni settimanali, con durata giornaliera di sei ore per tutti i giorni della settimana, nell'arco delle dodici ore, l'orario è così stabilito:

a) turno mattutino dalle ore 08,00 alle ore 14,00 e turno pomeridiano dalle ore 14,00 alle ore 20,00 oppure dalle ore 14,00 alle ore 22,00;

oppure

b) turno mattutino dalle ore 07,00 alle ore 13,00 e turno pomeridiano dalle ore 13,00 alle ore 19,00.

In ogni caso, la scelta della suddetta turnazione dovrà essere funzionale alle esigenze della Struttura e disposta dal Direttore/Dirigente Responsabile della stessa.



- **Tre turni**

Per tutti i giorni della settimana, nell'arco delle 24 h, l'orario è così stabilito:

- a) turno di mattina dalle ore 07,00 alle ore 14,00; turno pomeridiano dalle ore 14,00 alle ore 22,00; turno notturno dalle ore 22,00 alle ore 07,00;
- oppure, per le strutture nelle quali è già previsto:
- b) turno di mattina dalle ore 08,00 alle ore 14,00; turno pomeridiano dalle ore 14,00 alle ore 20,00; turno notturno dalle ore 20,00 alle ore 08,00.

I suddetti turni verranno applicati, laddove possibile, tenuto conto delle specifiche e diverse esigenze organizzative, con una sequenza con base Quinta (M, P, N, S, R), su base sesta (M, M, P, N, S, R) o con sequenza mista, cioè prevedendo una settimana con sequenza quinta ed un'altra settimana con sequenza sesta. È in ogni caso garantito il rispetto del diritto al riposo come previsto dal vigente C.C.N.L.

In ogni caso, la scelta della suddetta turnazione dovrà essere funzionale alle esigenze della Struttura e disposta dal Direttore/Dirigente Responsabile della stessa.

Al fine di garantire la turnazione e la continuità assistenziale nelle strutture di degenza si conviene che sarà competenza del S.I.O.s assicurare la presenza in servizio del personale turnista del profilo di infermiere, operatore socio sanitario e ausiliario, in assenza dal servizio del relativo coordinatore.

Per il personale di SALA OPERATORIA, l'orario è articolato come di seguito riportato:

- a) Nel caso di prestazione lavorativa su cinque giorni settimanali, l'orario è così stabilito:
per il turno di mattina dalle ore 08,00 alle ore 15,12 oppure dalle ore 07,00 alle ore 14,12;
per il turno di pomeriggio dalle ore 14,00 alle ore 21,12;

oppure

nelle strutture nelle quali è già previsto: dalle ore 8,00 alle ore 14,30 per quattro giorni e dalle ore 8,00 alle ore 18,30 (con pausa di trenta minuti) per un giorno alla settimana.

- b) Nel caso di prestazione lavorativa su sei giorni l'orario è fissato dalle ore 08,00 alle ore 14,00;
- c) Nel caso di prestazione lavorativa **su due turni dal lunedì al sabato**, l'orario è così stabilito:
per il turno di mattina dalle ore 08,00 alle ore 14,00 oppure dalle ore 8,00 alle ore 14,30;
per il turno di pomeriggio dalle ore 14,00 alle ore 20,00 oppure dalle ore 14 alle ore 20,30.
- d) Nel caso di prestazione lavorativa **su tre turni per tutti i giorni della settimana**, nell'arco delle 24 ore, l'orario è così stabilito:

per il turno di mattina dalle ore 07,00 alle ore 14,00;
per il turno di pomeriggio dalle ore 14,00 alle ore 22,00;
per il turno notturno dalle ore 22,00 alle ore 07,00;

oppure

per il turno di mattina dalle ore 08,00 alle ore 14,00;
per il turno di pomeriggio dalle ore 14,00 alle ore 20,00;
per il turno notturno dalle ore 20,00 alle ore 08,00.

In considerazione della sussistenza di esigenze assistenziali diverse, nelle varie strutture di degenza, la sequenza dei turni non potrà essere uniforme in tutte le strutture aziendali.



Tuttavia, i coordinatori, eccetto che per situazioni emergenziali, avranno cura di predisporre per il personale turnista H24 o H12 un'uniformità nella distribuzione mensile dei turni di mattina, pomeriggio e notte, applicando il principio di rotazione.

Il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo, tenuto conto di motivate esigenze espresse dai Direttori/Dirigenti responsabili delle strutture interessate, potranno autorizzare tipologie orarie parzialmente diverse, previa informativa ai soggetti sindacali accreditati.

In nessun caso, le tipologie di orario previste dal presente accordo potranno essere unilateralmente modificate dal Direttore/Dirigente responsabile di Struttura, senza la preventiva autorizzazione del Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo.

Il turno del mese successivo dovrà essere esposto entro il giorno 20 del mese precedente a quello di riferimento. Entro detta data, nel caso di personale di comparto sanitario, la turnistica dovrà essere trasmessa corredata di firma del Direttore di Struttura e del Coordinatore (IOS) al SIOS per la verifica di conformità.

Le domande di congedi ordinari e/o straordinari, dovranno essere presentate al Coordinatore, nel caso di personale sanitario e/o tecnico sanitario, entro il 15 del mese precedente a quello di riferimento.

Per il personale di altro ruolo eventuali giustificativi giornalieri dovranno essere autorizzati prima del termine del mese o comunque preventivamente.

Una volta all'anno verrà effettuato dal S.IOs il monitoraggio utile a verificare l'equa distribuzione del personale che fruisce dei permessi ex lege n. 104/1992 e a tutela della maternità in modo da assicurare un corretto bilanciamento tra la funzionalità dei servizi assistenziali e le tutele normative a beneficio di tali lavoratori.

Flessibilità

Per flessibilità si intende la possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita rispetto alla tipologia di orario prevista per il dipendente, senza diminuzione del debito orario e/o formazione del credito orario giornaliero.

L'Azienda farà ricorso in maniera programmata a tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro e di eventuali esigenze personali e/o familiari a beneficio dei dipendenti in situazione di svantaggio, tutelati da norme contrattuali o legislative.

Gli orari di lavoro, in relazione alle varie tipologie e articolazioni, ai fini della presenza in servizio ed alla relativa rilevazione automatica, dovranno essere resi compatibili con le esigenze di reparto e di servizio, distinti nelle seguenti modalità:

- **orario rigido** applicato al personale operante su due o tre turni e al personale che, per l'attività svolta, deve garantire la propria presenza in servizio in fasce orarie vincolate o predeterminate; restano ferme le disposizioni in materia di vestizione in seguito riportate;
- **orario flessibile** applicato ai dipendenti non turnisti, purché non sia pregiudizievole alla regolare erogazione dei servizi all'utenza e/o incompatibile con l'organizzazione dei servizi. Detto orario contempla una flessibilità massima in anticipo di 30 minuti sull'orario d'ingresso o una posticipata massima di 30 minuti sempre sull'orario d'ingresso. Entrambe andranno recuperate, di norma, in giornata.

Ai titolari di incarico di funzione e/o incarico di posizione, il cui orario è determinato in base al raggiungimento degli obiettivi ed a particolari esigenze per singole situazioni, fermo restando



L'obbligo di garantire le 36 ore settimanali, distribuite su sei giorni oppure su cinque giorni, secondo la tipologia di orario prescelta, la fascia oraria in entrata è stabilita dalle ore 8.00 con una flessibilità di 1 ora fino a concorrenza del debito orario in uscita. La fascia oraria in uscita è comunque riconosciuta fino alle ore 18.00. Eventuali eccedenze orarie verranno gestite con le modalità e nei limiti previsti dal Regolamento banca ore.

Registrazione dell'orario di lavoro

L'accertamento dell'orario di servizio avviene mediante strumenti obiettivi ed automatizzati.

Ciascun dipendente dovrà curare personalmente e sotto la propria diretta responsabilità la registrazione in entrata ed in uscita del proprio orario di lavoro, attraverso il badge magnetico assegnato.

In nessun caso, il dipendente in servizio potrà assentarsi dal posto di lavoro senza la preventiva autorizzazione del proprio superiore (Coordinatore, Direttore di Struttura ecc.).

Il dipendente che intende usufruire della pausa pranzo (se prevista) è tenuto alla registrazione dell'orario impiegato mediante il proprio badge magnetico. L'utilizzo di tale istituto è sempre consentito esclusivamente fuori l'orario di servizio.

Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, ai sensi dell'art. 43, comma 7 del vigente C.C.N.L. Comparto Sanità. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dai vigenti C.C.N.L.

L'eventuale mancata registrazione parziale della presenza in servizio in entrata o in uscita, (per dimenticanza, errore ecc.) dovrà essere comunicata all'Ufficio Rilevazione presenze della S.C. Politiche del Personale, utilizzando il format previsto, corredato dalle motivazioni della mancata timbratura, sottoscritto dal richiedente e controfirmato dal Direttore di Struttura o suo sostituto e dal Coordinatore.

Qualora la mancata registrazione della presenza in servizio attraverso il badge fosse totale (sia in ingresso che in uscita) il dipendente è tenuto ad informare immediatamente il suo superiore, inviando contemporaneamente (entro le 24 ore) il modello prestabilito sottoscritto in ogni sua parte all'Ufficio Rilevazione presenze tramite mail aziendale.

In entrambi i casi, sia di timbrature parziali che totali, saranno riconosciute massimo 12 mancate timbrature totali nell'arco dell'anno, se debitamente documentate. Nel suddetto computo non saranno calcolate le ore derivanti dal mancato funzionamento dell'orologio marcatempo. Eccezionalmente il limite di 12 mancate timbrature potrà essere superato a condizione che il giustificativo sia corredato di documentazione probante la presenza in servizio e che venga trasmesso entro la prima settimana del mese successivo a quello di riferimento.

Ai dipendenti del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico che debbano indossare obbligatoriamente divise prestabilite per ragione di igiene e sicurezza, viene riconosciuto un surplus orario di 10 minuti complessivi in entrata ed uscita.

Al suddetto personale turnista H24 che, oltre ad indossare o togliere la divisa, effettui passaggi di "consegne" viene riconosciuto un credito orario complessivo in entrata e uscita di 20 minuti.

Tali eccedenze orarie saranno considerate orario di servizio, riconosciute esclusivamente se rilevabili attraverso le timbrature del proprio marcatempo e utilizzate con le modalità previste dal Regolamento sulla Banca ore.



Per il **personale in regime di tempo parziale**, l'articolazione dell'orario di lavoro sarà concordata con il Direttore/Dirigente responsabile al fine di garantire la funzionalità della relativa struttura. L'articolazione dell'orario stabilita e in funzione della quale il passaggio in regime di part time è stato autorizzato deve essere rispettata e non può subire modifiche.

In relazione al personale beneficiario delle agevolazioni di cui alla legge n. 104/1992, sia nella forma dei permessi giornalieri sia nella forma dei permessi su base oraria, pur nel rispetto delle tutele accordate dalla legge, è raccomandato, in considerazione degli effetti che le assenze dovute a tali benefici comportano inevitabilmente sulla funzionalità dei reparti e delle esigenze assistenziali, l'accordo, laddove possibile, sulle modalità di fruizione nel rispetto della piena funzionalità delle strutture di afferenza.

Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.